

**PENGARUH KONTEN PEKERJAAN DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA LEMBAGA  
PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA  
(LPP TVRI) SULAWESI SELATAN**

**SKRIPSI**



**MUHAMMAD GILANG ANGGARA  
NIM : 105721138717**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH KONTEN PEKERJAAN DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA LEMBAGA  
PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA  
(LPP TVRI) SULAWESI SELATAN**

**SKRIPSI**

**Disusun dan diajukan oleh:**

**MUHAMMAD GILANG ANGGARA  
NIM : 105721138717**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (Q.S Al Insyirah : 6-8)**

### **PERSEMBAHAN**

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.**

**Alhamdulillah Rabbi"alamin**

### **PESAN DAN KESAN**

**Kepada Universitas Muhammadiyah Makassar khususnya para Staf dan Dosen yang telah membantu dan membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga kebaikan dan amal yang telah diberikan dan dicurahkan kepada mahasiswanya menjadi ladang pahala dikemudian hari.**

**Walau banyak hambatan dan rintangan dalam menyelesaikan skripsi ini, tapi berkat doa dan usaha sehingga membuat penulis tetap semangat menjalaninya. Semoga belajar dari pengalaman ini penulis bisa menjadi pribadi yang lebih baik lagi.**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jln. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : "Pengaruh Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan"

Nama Mahasiswa : Muhammad Gilang Anggara

NIM : 105721138717

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 28 Februari 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

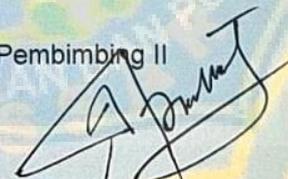
Makassar, 01 Maret 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

  
Dr. Muh. Yusuf, S.Sos., M.M  
NIDN : 003106713

Pembimbing II

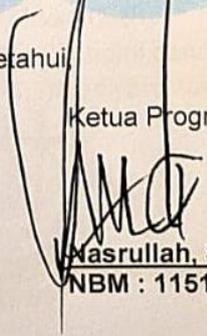
  
Dr. Andi Arif Wangsa A, S.E., S.Pd., M.AK  
NIDN : 0916028901

Mengetahui

Ketua Program Studi



  
Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
NBM : 651 507

  
Wasrullah, S.E., M.M  
NBM : 1151 132



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jln. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

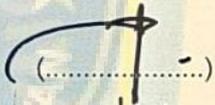
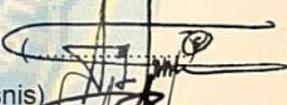


**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama : Muhammad Gilang Anggara, Nim : 105721138717 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0004/SK-Y/61201/091004/2024, Tanggal 18 Sya'ban 1445 H /28 Februari 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 18 Sya'ban 1445 H  
28 Februari 2024 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
2. Nasrullah, S.E., M.M  
3. Alamsjah, S.T., S.E., M.M  
4. Zalkha Soraya, S.E., M.M 

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM : 651 507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jln. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Muhammad Gilang Anggara

No. Stambuk : 105721138717

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : "Pengaruh Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan"

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 28 Februari 2024



...mbuat Pernyataan,

**MUHAMMAD GILANG ANGGARA**

**NIM : 105721138717**

Diketahui Oleh,



**Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
**NBM : 651-507**

Ketua Program Studi

**Masrullah, S.E., M.M**  
**NBM : 1151 132**

**HALAMAN PERNYATAAN**  
**PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Gilang Anggara  
Nim : 105721138717  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty Free Right*)** karya ilmiah saya yang berjudul :

**Pengaruh Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan**

Beserta peangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawa dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 01 Maret 2024



embuat Pernyataan,

**MUHAMMAD GILANG ANGGARA**

**NIM : 105721138717**

## KATA PENGANTAR



Puji Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan.”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan kepada kedua orang tua penulis yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudar-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang didunia dan diakhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang stinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. Andi Arif Wangsa Adiningrat, SE., S.Pd., M.AK selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak meluangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Terima kasih kepada kedua orang tua saya Bapak Muhammad Arfan dan Marlianti, yang senantiasa memberikan dukungan dan doa yang tak henti-hentinya dipanjatkan untuk anaknya tercinta.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2017 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

10. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, 06 Februari 2024

**Muhammad Gilang Anggara**

## ABSTRAK

**MUH. GILANG A. 2024. *Pengaruh Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Muh Yusuf dan Andi Arif Wangsa Adiningrat.***

Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh konten pekerjaan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan Social Science (SPSS) versi 25 mengenai pengaruh konten pekerjaan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu konten pekerjaan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan adanya konten pekerjaan yang terstruktur dan beragan serta adanya jaminan terkait pengembangan karir maka akan meningkatkan motivasi kerja.

***Kata Kunci*** : *Konten Pekerjaan, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).*

## ABSTRACT

**MUH. GILANG A. 2024. *The Influence of Job Content and Career Development on Work Motivation in the Public Broadcasting Institution Television of the Republic of Indonesia (LPP TVRI) in South Sulawesi. Thesis in the Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Makassar. Supervised by: Muh Yusuf and Andi Arif Wangsa Adiningrat***

*The purpose of this study is a quantitative research aimed at determining the influence of job content and career development on work motivation at the Public Broadcasting Institution Television of the Republic of Indonesia (LPP TVRI) in South Sulawesi. The type of data used in this research is quantitative data obtained from distributed questionnaires related to the researched problem. Data collection was carried out through observation and questionnaire distribution. In this study, the data sources used for data collection include primary and secondary data. The research instrument used in this study employs the Likert scale method. Based on the research results using Social Science (SPSS) version 25 regarding the influence of job content and career development on work motivation at the Public Broadcasting Institution Television of the Republic of Indonesia (LPP TVRI) in South Sulawesi, as discussed in the previous chapters, the author draws the important conclusion that job content and career development have a positive and significant influence on work motivation. The structured and varied job content, along with the assurance of career development, enhances work motivation.*

**Keywords :** *Job Content, Career Development, Work Motivation, and Human Resource Management (HRM).*"

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS.....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR ...</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
A. Tinjauan Teori.....	7
B. Tinjauan Empiris .....	30
C. Kerangka Pikir.....	37
D. Hipotesis .....	38

<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
A. Jenis Penelitian dan Tipe Penelitian.....	40
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	40
C. Populasi dan Sampel .....	40
D. Teknik Pengumpulan Data.....	41
E. Teknik Analisis Data.....	42
F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya.....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	47
B. Hasil Penelitian .....	50
C. Pengujian Hipotesis .....	58
D. Pembahasan.....	64
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan .....	71
B. Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan LPP TVRI Sulawesi Selatan.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	45
Tabel 3.2 Skor Alternatif Jawaban .....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	51
Tabel 4.3 Karakteristik responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
Tabel 4.4 Dsistribusi Variabel Penelitian Berdasarkan konten Pekerjaan .....	52
Tabel 4.5 Distribusi Variabel Peneitian Berdasarkan Pengembangan Karir ....	53
Tabel 4.6 Distribusi Varibael Penelitian Berdasarkan Motivasi Kerja.....	53
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif .....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel X1 .....	55
Tabel 4.9 Hasil uji Validitas Variabel X2.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Varibael Y .....	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas.....	57
Tabel 4.12 Kolmogorov-Smirnov Test.....	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearisitas.....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	62
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi .....	62
Tabel 4.16 Hasil Uji T .....	63
Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan) .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	49
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Probability Plot .....	59
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	61



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	78
Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden .....	81
Lampiran 3. Hasil olah Data SPSS Responden .....	83
Lampiran 3. Dokumentasi .....	87
Lampiran 4. Surat Izin dan Surat Balasan Penelitian .....	88
Lampiran 5. Bukti Lulus Tes Plagiasi .....	91



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu lembaga karyawan merupakan salah satu asset yang paling penting dalam menjalankan, mengelola, dan mengembangkan lembaga itu sendiri. Oleh karena itu, karyawan memiliki keistimewaan tersendiri sehingga karyawan perlu diperhatikan, dijaga, dikembangkan agar terciptanya karyawan yang memiliki motivasi kerja dalam berbagai aspek pekerjaannya. Peningkatan motivasi kerja ini sendiri perlu dikembangkan secara berkala guna memperoleh karyawan yang bermutu sehingga dapat melaksanakan tugas maupun menghasilkan tujuan yang sesuai dengan yang telah direncanakan.

Persaingan di dunia penyiaran publik khususnya Televisi semakin kompetitif, oleh sebab itu lembaga penyiaran publik membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas serta diharapkan adanya motivasi yang tinggi terhadap lembaga tersebut. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan menurut Hasibuan (2016:95). Motivasi juga dapat dijadikan sebagai acuan bagi pegawai untuk meraih prestasi. Jika pegawai tidak memiliki motivasi pada suatu lembaga maka pegawai tersebut tidak memiliki keinginan untuk meningkatkan daya saing serta rendahnya usaha dalam mencapai tujuan pada lembaga tersebut.

Salah satu lembaga penyiaran publik yang memiliki tingkat motivasi organisasional yang cukup tinggi dari pegawai adalah Lembaga Penyiaran

Publik Televisi Republik Indonesia Sulawesi Selatan atau biasa disingkat (LPP TVRI) Sulawesi Selatan didirikan pada tanggal 7 Desember 1972 di kota Makassar merupakan salah satu TV daerah milik pemerintah Indonesia yang berkantor di Jalan Kakatua no. 14 kota Makassar. Dengan adanya Motivasi pada pegawai maka sudah dipastikan pegawai tersebut memiliki hubungan yang baik dengan lembaga tersebut, karena lembaga sudah memberikan kenyamanan tersendiri bagi para pegawainya sehingga pegawai dapat menghilangkan niat untuk mengundurkan diri atau keluar dari lembaga tersebut. Motivasi yang tinggi dapat dilihat dari lamanya masa bekerja para pegawai.

Didalam suatu lembaga peningkatan konten pekerjaan menjadi hal yang perlu diperhatikan agar dapat memaksimalkan kinerja seorang karyawan. Konten pekerjaan yang dimaksud adalah program kerja yang dapat membuat karyawan merasa senang dan tidak terbebani. Didalam Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan konten pekerjaan yang tepat bisa sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan mengingat Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan sebagai salah satu stasiun televisi yang perlu mengemas berbagai macam program siaran yang menarik.

Dalam upaya peningkatan motivasi karyawan, pengembangan karir juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap hal tersebut. Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya menurut Marwansyah (2012). Seperti yang kita ketahui bahwa setiap pegawai pasti menginginkan perkembangan dalam karir selama bekerja

guna memenuhi kebutuhan serta dapat mensejahterakan kehidupan mereka. Khususnya didalam Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan pengembangan karir perlu menjadi salah satu prioritas yang harus didukung agar semua pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk mewujudkan rencana karir masing-masing, sehingga pegawai tersebut memiliki kemauan yang tinggi dalam bekerja serta berprestasi seperti cekatan dalam mencari berita-berita terbaru dan bahan-bahan yang akan digunakan sebagai konten, berfikir mengikuti perkembangan zaman, selalu ikut serta dan turut aktif pada setiap kegiatan yang di adakan oleh perusahaan, serta tidak terlibat dalam aksi yang menyimpang dari peraturan yang ditetapkan oleh lembaga.

Adanya kebijakan untuk mendukung pengembangan karir pegawai tentu akan disambut dengan baik oleh para pegawai yang bekerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan, karena para pegawai merasa bahwa hasil kerjanya dihargai. Kenyataan ini dapat jadi berbeda dengan keadaan yang dirasakan oleh sebagian pegawai LPP TVRI Sulawesi Selatan, dimana para pegawai masih terkesan kurang termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya, demikian pula dengan kualitas loyalitas siaran masih sangat rendah khususnya dalam memberikan tontonan yang mengedukasi sehingga minat penonton juga menjadi meningkat. Berdasarkan data laporan dari staff SDM pada LPP TVRI Sulawesi Selatan periode 2020 mengatakan bahwa perusahaan telah memberikan motivasi kerja kepada karyawan berupa tunjangan, gaji pokok dan uang makan, serta pembayaran tunjangan (tunjangan kerja) yang saat ini masih dalam proses administrasi. Berdasarkan hal tersebut pulalah peneliti

merasa penerapan peningkatan motivasi kerja yang ada pada LPP TVRI Sulawesi Selatan masih kurang dirasakan secara menyeluruh oleh semua pegawai. Adapun jumlah pegawai pada LPP TVRI Sulawesi Selatan sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Data Karyawan LPP TVRI Sulawesi Selatan**

No.	Bagian	Jumlah
1	BPPU	34 Orang
2	BERITA	30 Orang
3	KEUANGAN	36 Orang
4	TEKNIK	34 Orang
5	UMUM	32 Orang
<b>Total</b>		<b>166</b>

Sumber : LPP TVRI Sulawesi Selatan

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah keseluruhan karyawan adalah sebanyak 166 orang karyawan, yang meliputi karyawan BPPU yang terdiri dari 34 orang, karyawan Berita terdiri dari 30 orang, karyawan Keuangan terdiri dari 36 orang, karyawan Teknik terdiri dari 34 orang dan karyawan Umum terdiri dari 32 orang.

Selain itu kurangnya konten pekerjaan yang berupa program kerja yang lebih bervariasi sehingga mampu memberikan semangat lebih terhadap pegawai, dengan begitu pegawai akan lebih giat dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal. Selanjutnya pada pengembangan karir pegawai yang perlunya pembenahan secara menyeluruh oleh manajemen kepegawaian, manajemen kepegawaian akan berpengaruh penting bagi keberlangsungan kelembagaan di LPP TVRI Sulawesi Selatan, karena LPP TVRI Sulawesi Selatan telah melewati berbagai perubahan seperti perekrutan, perencanaan, pengembangan dan pengawasan, dan peneliti melihat perkembangan karir pegawai pada LPP

TVRI Sulawesi Selatan yang belum maksimal baik dari segi pengembangan dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap yang mana hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan jenjang karirnya.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah konten pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan secara parsial?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan secara parsial?
3. Apakah konten pekerjaan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan secara simultan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh konten pekerjaan terhadap motivasi kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan.
3. Untuk menganalisis pengaruh konten pekerjaan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan.

### **D. Manfaat penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini digunakan sebagai syarat kelulusan program pendidikan Strata Satu Manajemen di Universitas Muhammadiyah Makassar dan menambah ilmu pengetahuan.

2. Bagi institusi/lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi lembaga sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi sebagai masukan pada mata kuliah yang bersangkutan. Selain itu juga menjadi bahan referensi bagi mahasiswa khususnya untuk program studi S1 Manajemen.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. TINJAUAN TEORI**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan orang didalam organisasi secara optimal agar kinerja organisasi pun seperti yang diharapkan. Asumsi yang lahir dari manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Semua potensi ini mempengaruhi upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Bagaimana bagusnya rumusan tujuan dan rencana organisasi, maka akan sia – sia jika unsur sumber daya manusia tidak dikelola secara profesional.

Menurut Bangun (2012:6), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat di artikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia

merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial dan perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan dampak yang optimal terhadap kinerja organisasi.

#### **b. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses dimana manajer menjamin bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas – tugas yang akan menolong organisasi tersebut mencapai sasaran secara keseluruhan secara efektif dan efisien. Dalam pengertian praktis, bahwa semua manajer harus memastikan bahwa semua pekerjaan dalam area tanggung jawab mereka selalu diisi dengan orang-orang yang berkemampuan yang dapat melakukannya secara tepat. Semua itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. Ada tiga macam tujuan yang ingin dicapai dalam perencanaan SDM, yaitu :

- 1) Menjamin adanya jumlah dan kualitas SDM sesuai dengan waktu yang dibutuhkan
- 2) Dapat meningkatkan pendayagunaan SDM
- 3) Meningkatkan SDM dan memberikan kepuasan kerja.

#### **c. Perekrutan Sumber Daya Manusia**

Penarikan (*recruitment*) SDM merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup

identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga yang diperlukan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan SDM bertujuan untuk menyediakan sumber daya manusia yang cukup agar manajer dapat memilih sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.

Agar hasil dari perekrutan dapat dikatakan berhasil atau efektif, maka terdapat empat indikator untuk menunjukkan efektifitas dari perekrutan SDM, yaitu jumlah (kuantitas) pelamar mencukupi, kualitas pelamar menunjukkan persyaratan yang dibutuhkan, biaya per pelamar yang direkrut, waktu yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan yang kosong.

#### **d. Seleksi Sumber Daya Manusia**

Seleksi adalah suatu proses untuk memilih individu yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan untuk mengisi jabatan didalam organisasi. Proses seleksi bertujuan untuk menyesuaikan antara kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia yang tertulis dalam lamaran kerja dan apa yang dibutuhkan organisasi. Proses seleksi yang baik akan memberikan kontribusi yang besar terhadap perkembangan sebuah organisasi, seleksi harus didasarkan pada standar yang jelas. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dasar kebijaksanaan dalam mengadakan seleksi sumber daya manusia.

#### **e. Pelatihan dan Pengembangan**

Istilah pelatihan (*training*) mengacu pada serangkaian kegiatan yang memberikan peluang untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Program pelatihan diberikan kepada karyawan yang baru maupun karyawan yang telah ada, tujuannya adalah untuk menghadapi situasi-situasi yang berubah. Sementara itu program pengembangan (*development*) dimaksudkan untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan masa depan. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan umum.

Menurut (Yuniarsih dan Suwatno, 2011) Pendidikan dan Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Untuk pendidikan dan pelatihan ini, langkah awalnya perlu dilakukan analisis kebutuhan atau *need assessment*, yang menyangkut tiga aspek, yaitu analisis organisasi, analisis pekerjaan, dan analisis pribadi.

#### **f. Penilaian Prestasi**

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk mengetahui apakah

sumber daya manusia yang ada telah bekerja sesuai dengan standar-standar yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah menetapkan kebijaksanaan organisasi untuk dapat meningkatkan kontribusi atau peranan lain. Manajemen sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan efektivitas perusahaan melalui kebijaksanaan, prosedur dan metode yang digunakan untuk mengelola orang-orang dalam organisasi tersebut.

## **2. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Robbins (2014) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Sedangkan Hasibuan (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan

terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta keseimbangan dan motivasi itu merupakan dorongan/daya.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu demi pencapaian tujuan organisasi dan pemenuhan kebutuhan.

#### **b. Teori-Teori Motivasi Kerja**

Untuk lebih memahami tentang motivasi, maka perlu diketahui tentang teori-teori motivasi. Sebenarnya telah banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, dan disini penulis akan memaparkan beberapa teori yang paling terkenal diantara beberapa teori tersebut yakni:

##### 1) Teori Dua Faktor/ Teori *Hygiene*-Motivasi

Faktor Intrinsik, yaitu:

- a) Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja.
- b) Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
- c) Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
- d) Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk-kerjanya.

Faktor Ekstrinsik, yaitu:

- a) Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b) Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja.
- c) Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan unjukkerjanya.
- d) Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.
- e) Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

2) Teori Motivasi Berprestasi/*Achievement Motivation*

- a) Kebutuhan untuk Berprestasi (*need for achievement*).

Kebutuhan untuk Berprestasi (*need for achievement*).

Ada sementara orang yang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. Mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya. Dorongan ini yang disebut kebutuhan untuk berprestasi.

- b) Kebutuhan untuk Berkuasa (*need for power*).

Ialah adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain.

c) **Kebutuhan untuk Berafiliasi (*need for affiliation*).**

Orang-orang dengan kebutuhan untuk berafiliasi yang tinggi ialah orang-orang yang berusaha mendapatkan persahabatan. Mereka ingin disukai dan diterima oleh orang lain. Mereka lebih menyukai situasi-situasi kooperatif dari situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan saling pengertian dalam derajat yang tinggi. Mereka akan berusaha menghindari konflik.

**c. Tujuan Motivasi Kerja**

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

**d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai faktor proses psikologis dalam diri seorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

## 1) Faktor Intern

- a) Keinginan untuk Hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan yang keras untuk dapat memiliki mendorong seseorang untuk mau bekerja.

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya dan untuk memperolehnya ia harus bekerja keras. Sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkindiperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

## 2) Faktor Ekstern

- a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan,

jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik, maka jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervisi yang baik

Bila supervisi dekat dengan karyawan dan menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Dengan demikian peranan supervisor amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jabatan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

**e. Dimensi dan Indikator Motivasi**

- 1) Kebutuhan untuk Berprestasi
  - a) Target kerja
  - b) Kualitas kerja
  - c) Tanggung jawab
  - d) Resiko
- 2) Kebutuhan Memperluas Pergaulan
  - a) Komunikasi
  - b) Persahabatan
- 3) Kebutuhan Untuk Menguasai Sesuatu Pekerjaan
  - a) Pemimpin
  - b) Duta perusahaan
  - c) Keteladanan

### **3. Konten Pekerjaan**

#### **a. Pengertian Konten Pekerjaan**

Dalam hal ini yang penulis maksud dengan konten pekerjaan adalah suatu program kerja yang berisi susunan rencana kegiatan kerja yang sudah dirancang dan telah disepakati bersama untuk dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Konten pekerjaan harus dibuat secara terarah, sebab akan menjadi pegangan organisasi dalam mencapai sebuah tujuan. Dan selain itu konten pekerjaan sendiri juga dapat menjadi sebuah tolak ukur dalam pencapaian target saat akan melakukan pekerjaan, dan hasilnya akan di evaluasi pada masa akhir kepengurusan. Konten pekerjaan hakekatnya menjadi panduan ataupun pegangan yang dimiliki oleh suatu lembaga dan organisasi dalam periode waktu tertentu untuk mencapai visi, misi, dan tujuan dari lembaga atau organisasi tersebut. Prihal inilah tentu saja dapat dikatakan jikalau merencanakan konten pekerjaan menjadi salah satu bentuk praktik manajemen yang penting untuk dilakukan sebagai penyumbang efektivitas organisasi, sebab kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan dalam mengatur dan mengendalikan organisasi sangat mempengaruhi pencapaian tujuan.

Konten pekerjaan adalah serangkaian susunan atau daftar tabel kegiatan yang dirancang untuk dilaksanakan dalam satu periode kepengurusan dari suatu lembaga atau organisasi. Dimana dalam hal ini, konten pekerjaan menjadi tolak ukur dalam pencapaian kinerja kepengurusan. Disisi lainnya, dalam proses

pertanggung jawaban terhadap konten pekerjaan biasanya dilakukan pada masa akhir kepengurusan dalam format laporan pertanggung jawaban kepada seluruh anggota dari suatu lembaga atau organisasi.

Soesanto (2011), arti program kerja adalah sistem perencanaan suatu kegiatan dari organisasi maupun perusahaan agar memiliki arahan sehingga semua agendanya terpadu secara sistematis dengan dibuat untuk rentang waktu yang telah ditentukan oleh suatu organisasi.

#### **b. Jenis-jenis Konten Pekerjaan**

Berdasarkan rentang waktu perencanaannya, konten pekerjaan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

##### **1) Konten Pekerjaan untuk Rentang Waktu Satu Periode Kepengurusan**

Jenis konten pekerjaan yang satu ini biasanya dibuat oleh organisasi untuk rentang waktu satu periode kepengurusan, sehingga pelaksanaan kegiatan rapat kerja atau raker organisasi hanya sekali dalam satu periode kepengurusan dan pada tahap selanjutnya akan diadakan evaluasi serta koordinasi dari konten pekerjaan yang telah ditetapkan.

##### **2) Konten Pekerjaan untuk Rentang Waktu Tertentu**

Jenis konten pekerjaan yang satu ini disusun untuk jangka waktu tertentu, biasanya triwulan (3 bulan), caturwulan (4 bulan), semester (6 bulan), dan lain lain. Dalam konten pekerjaan seperti

ini, suatu organisasi akan mengadakan rapat kerja (raker) lebih dari sekali dalam satu periode kepengurusan.

Berdasarkan sifatnya, konten pekerjaan dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu:

1) Konten Pekerjaan yang Bersifat Terus Menerus atau *Continue*

Konten pekerjaan yang satu ini akan dilakukan secara terus menerus oleh suatu organisasi. Dengan kata lain, konten pekerjaan tersebut bukan hanya dilakukan satu kali saja. Kesulitan dalam pengimplementasiannya yang sifatnya terus-menerus akan dihadapi saat pertama kali melaksanakan konten pekerjaan.

2) Konten Pekerjaan Yang Bersifat Insidental

Konten pekerjaan yang satu ini umumnya hanya dilakukan pada waktu tertentu oleh suatu organisasi, yang biasanya mengambil momentum momentum waktu yang penting. Misalnya mengadakan bakti sosial karena ada kejadian bencana alam di suatu daerah.

3) Konten Pekerjaan Yang Bersifat Tentatif

Konten pekerjaan yang ini biasanya akan dilakukan sesuai dengan kondisi yang akan datang. Alasan dilakukannya konten pekerjaan ini yaitu karena kurang terjaminnya faktor-faktor pendukung saat diadakannya perencanaan.

Berdasarkan targetan organisasi, konten pekerjaan dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu:

### 1) Konten Pekerjaan Jangka Panjang

Penyusunan konten pekerjaan jangka panjang harus disesuaikan dengan cita-cita atau tujuan pembentukan organisasi, serta visi dan misi dari organisasi. Jenis konten pekerjaan yang satu ini disusun karena tidak memungkinkan untuk direalisasikan dalam waktu pendek. Misalnya membuat sarana fasilitas seperti perpustakaan, tempat percetakan, ruang pertemuan dan tempat olahraga. Contoh tersebut merupakan program kerja jangka panjang karena tentunya sulit untuk merealisasikan fasilitas-fasilitas tersebut dalam waktu yang singkat, sehingga harus dijadikan konten pekerjaan jangka panjang.

### 2) Konten Pekerjaan Jangka Pendek

Konten pekerjaan jangka pendek merupakan konten pekerjaan yang realisasi perencanaannya dalam periode tertentu, yaitu berkisar antara 1-3 tahun, yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi pada masa tersebut. Dalam kaitannya dengan konten pekerjaan jangka panjang, dalam konten pekerjaan jangka pendek dibuat bagian-bagian yang biasa direalisasikan dalam jangka waktu dekat.

## c. Tujuan Konten Pekerjaan

Tujuan penyusunan konten pekerjaan, diantaranya yaitu:

### 1) Membantu Dalam Pencapaian Visi dan Misi

Jika konten pekerjaan dilaksanakan dengan baik, maka organisasi akan menjadi efektif dalam menjalankan kegiatan,

sehingga bisa membantu dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kepengurusan dalam suatu organisasi mempunyai jangka waktu tertentu. Seringnya pergantian kepengurusan dan tujuan organisasi tidak bisa tercapai dalam waktu yang singkat, sehingga dengan adanya konten pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik, maka akan mendekatkan organisasi pada tujuan utamanya.

2) Membantu Dalam Menjawab Kebutuhan Organisasi

Konten pekerjaan yang terencana dan tepat dapat memberikan solusi bagi seluruh persoalan yang dihadapi oleh organisasi, baik persoalan yang berasal dari faktor internal maupun dari eksternal organisasi, sehingga organisasi bisa membuat strategi yang tepat untuk memecahkan permasalahan agar targetnya dapat tercapai.

3) Membantu Organisasi Bekerja Secara Sistematis Dan terstruktur

Dengan penyusunan konten pekerjaan yang baik, maka sejatinya bisa membantu setiap anggota organisasi untuk bekerja secara sistematis, objektif dan terstruktur, sehingga dalam hal inilah serangkaian kinerja organisasi dapat meningkat.

**d. Manfaat Konten Pekerjaan**

Manfaat penyusunan konten pekerjaan, diantaranya yaitu:

1) Memunculkan Adanya Rasa Kebersamaan Didalam Organisasi

Konten pekerjaan dapat bermanfaat dalam memunculkan rasa kebersamaan di dalam organisasi, karena setiap anggota organisasi akan mempunyai rasa kebersamaan dalam melakukan

kegiatan organisasi, sebab perencanaan konten pekerjaan tersebut merupakan hasil kesepakatan bersama, sehingga tujuan organisasi menjadi tujuan bersama juga.

2) Memunculkan Rasa Tanggung Jawab Terhadap Tugas Masing-Masing

Dengan adanya konten pekerjaan yang telah di sepakati bersama, maka setiap anggota organisasi akan mempunyai rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya masing-masing, yang pada akhirnya dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

3) Citra Baik Organisasi Akan Menjadi Semakin Baik

Dengan adanya konten pekerjaan, pihak yang berada di luar organisasi, misalnya masyarakat, akan memandang bahwa organisasi tersebut bekerja secara efektif, terstruktur, dan berperilaku baik dalam menjalankan tugasnya, sehingga bias membuat citra organisasi semakin baik.

**e. Langkah membuat Konten Pekerjaan**

Langkah penyusunan konten pekerjaan yaitu sebagai berikut:

1) Melakukan Analisis

Melakukan analisis dan mendiskusikan hal-hal yang dianggap penting secara bersama-sama dengan anggota organisasi lainnya perlu dilakukan, karena konten pekerjaan yang akan dilakukan harus mengutamakan pencapaian tujuan organisasi.

## 2) Menentukan Ide Dasar

Langkah kedua yang harus dilakukan dalam membuat konten pekerjaan adalah menentukan ide dasar untuk konten pekerjaan yang akan di susun. Dalam mendiskusikan dan merumuskan ide tersebut harus disesuaikan dengan apa yang ditemukan dalam diskusi dan berkaitan dengan persoalan yang ingin dipecahkan.

## 3) Menetapkan Tujuan

Tujuan konten pekerjaan mengacu pada tujuan yang ingin diwujudkan melalui pelaksanaan program kerja. Tujuan tersebut harus sesuai dengan ide dasar yang ditentukan dan harus realistis sesuai dengan persoalan atau permasalahan yang dihadapi dan harus di pecahkan.

## 4) Menentukan Subjek Sasaran

Setiap konten pekerjaan harus memiliki subyek sasaran. Dalam hal ini misalnya saja memilih subyek sasaran, hal yang harus diperhatikan adalah kemampuan yang dimilikinya agar konten pekerjaan yang disusun bisa terlaksana dengan baik dan efektif.

## 5) Menentukan Ukuran Keberhasilan

Ukuran keberhasilan merupakan indikator penilaian konten pekerjaan kita nantinya, apakah telah berhasil atau belum. Dalam membuat ukuran keberhasilan harus dicantumkan cara mendapatkan indikator tersebut, misalnya dengan cara kuesioner, pengamatan, wawancara, dan lain-lain.

#### 6) Menentukan Model, Metode dan Materi

Menentukan serangkaian bentuk model, metode, dan materi yang dimaksud dalam hal ini adalah model, metode, dan materi kegiatan-kegiatan yang akan digunakan dalam pelaksanaan konten pekerjaan yang telah disusun. Sehingga apa yang direncanakan nantinya bisa sesuai dengan keinginan.

#### 7) Menentukan Tempat dan Waktu

Penyusunan konten pekerjaan pada hakekatnya harus memuat tempat dan waktu pelaksanaan program kerja tersebut., sebab dengan menentukan tempat dan waktu yang tepat bisa memberikan kelancaran dalam menjalankan konten pekerjaan.

#### 8) Menentukan Tim Pelaksana

Bagian yang tak kalah penting dalam penyusunan konten pekerjaan adalah penentuan tim pelaksana yang akan menjalankan konten pekerjaan. Saat menentukan tim pelaksana harus mempertimbangkan secara tepat tenaga tiap anggota organisasi.

### 4. Pengembangan Karir

#### a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Menurut Samsudin (2010) pengembangan karir (*Career Development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status

seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Bagaimanapun juga, pengembangan karir masing-masing anggota organisasi tidak sama karena bergantung pada berbagai faktor terdahulu. Pengembangan karier bisa dibilang merupakan kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

#### **b. Tujuan Pengembangan Karir**

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
- 5) Membuktikan tanggung jawab social
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan
- 7) Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian
- 8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
- 9) Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai
- 10) Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang

Dengan demikian melalui adanya pengembangan karir para karyawan didorong atau dimotivasi agar dapat melaksanakan tugas-

tugasnya secara efektif dan efisien. Sebab semakin efektif dan efisiennya karyawan bekerja akan semakin besar kemungkinan organisasi/perusahaan mencapai tujuan bisnisnya secara maksimal.

### **c. Manfaat Pengembangan Karir**

#### 1) Meningkatkan Kemampuan Karyawan

Dengan pengembangan karir akan lebih meningkatkan kemampuan intelektual dan keterampilan karyawan yang dapat disumbangkan pada organisasi.

#### 2) Meningkatnya Suplai Karyawan yang Berkemampuan

Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan (Manajemen) untuk menempatkan karyawan dalam pekerjaan yang lebih tepat.

### **d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir**

#### 1) Sikap Atasan, Rekan Kerja dan Bawahan

Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang di sekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin karir berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Baik hubungan baik dengan atasan, bawahan dan rekan kerja.

#### 2) Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan, walaupun sampai

sekarang masih banyak diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan.

### 3) Pendidikan

Pendidikan merupakan syarat untuk duduk di sebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kelulusan karir seseorang. Dengan melihat seseorang lebih objektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang-orang yang berpendidikan tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataannya tidak selalu benar.

### 4) Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun ada keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan kerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karir akan semakin jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

### 5) Nasib

Nasib turut menentukan, walaupun porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib mempengaruhi

terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini adanya, karena dalam kenyataannya ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan.

#### **e. Dimensi Pengembangan Karir**

##### **1) Perencanaan Karir (*Career Planning*)**

Perencanaan karir adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan tujuankarirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut.

Perencanaan karir merupakan proses untuk :

- a) menyadari diri sendiri terhadap peluang-peluang, kesempatan-kesempatan, kendala-kendala, pilihan-pilihan, dan konsekuensi-konsekuensi
- b) mengidentifikasi tujuan-tujuan karir
- c) penyusunan program kerja, pendidikan, dan yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman yang bersifat pengembangan guna menyediakan arah,waktu, dan urutan langkah-langkah yang diambil untuk meraih tujuan karir. Perencanaan karir meliputi pengenalan diri, mengidentifikasi tujuan karir, konseling karir, dan sikap terhadap karir

## 2) Manajemen Karir (*Career Management*)

Manajemen karir adalah proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawannya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang.

### f. Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut Faustino Cardoso Gomes dalam Nurcahyo (2012) adalah :

- 1) Perencanaan Karir
  - a) Kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan
  - b) Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan
  - c) Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek
- 2) Manajemen Karir
  - a) Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia.
  - b) Menyebarkan informasi karir.

## B. Tinjauan Empiris

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama/Tahun	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Hari Imbrani /2019	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Cv. Sailan Industries Bandung)	Penelitian kuantitatif, dimana instrumen penelitian yang digunakan adalah Kuesioner.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dalam upaya meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Cv. Sailan Industries

				Bandung dinilai efektif karena didasarkan pada pertimbangan ; penilaian & evaluasi, kesetiaan, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti, serta pengalaman kerja.
2	Lucky Wulan /2011	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada DISPERINDAG Kota Semarang).	Analisis Regresi Linier Berganda.	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	M.Harlie /2012	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.	Analisis Regresi Linier Berganda.	Motivasi kerja dan pengembangan karier berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai.
4	Ismenia Boe/2014	Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Pengumpulan data dilakukan dengan metode Observasi,	Pelatihan dan Motivasi yang diberikan terhadap pegawai berpengaruh positif signifikan

		Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste.	Wawancara , Kuesioner. Instrumen Penelitian menggunakan skala Likert yaitu dari 1 sampai 5.	secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa pemberian pelatihan yang baik dan berkesinambunga n serta pemberian motivasi yang tepat akan meningkatkan kinerja pegawai diKantor Kepresidenan Republik Timor Leste.
<b>5</b>	Denny Erica/ 2020	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aneka Gas Industri Tbk	Alat analisis regresi linier sederhana	Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebagai salah satu penentu pentingnya unsur motivasi yang dapat menentukan dan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini artinya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
<b>6.</b>	Vendriana Lisdiana/	Pengaruh Pengembangan	Metode Kuantitatif,	Terdapat Pengaruh

	2017	Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Grasia Semarang	jenis penelitian <i>explonatory research</i> dan Statistika.	signifikan dari dari keempat Hipotesis dalam penelitian ini terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja pada Hotel Grasia Semarang.
7.	Sinollah, Zarkasih Kholid dan M Tody Arsyianto/ 2020	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan	Metode Kuantitatif dengan desain kausal komparatif dan pengumpulan data melalui kuesioner.	Hasil dalam penelitian ini adalah secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan karyawan, kemampuan kerja terhadap kinerja dosen dan karyawan, pengembangan karir terhadap kinerja dosen dan karyawan dan berpengaruh signifikan secara simultan.
8.	Mega Nurlilah dan Erina Rulianti/ 2021	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi Motivasi Kerja pada PT. Tenma Indonesia	Metode Kuantitatif, survei kuesioner dan model analisis data persamaan struktural	Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Tenma Indonesia dengan nilai P Values 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,050.
9.	Yusuf Rahman Al-Hakim/ 2018	Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Metode penelitian penjelasan ( <i>Explanatory Research</i> ) hubungan kausal antar variabel	Hubungan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap

				kepuasan kerja karyawan.
10.	Fatimmah Riswati/ 2017	Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Prajurit Melalui Motivasi Kerja di Satuan Kapal Amfibi koarmatim	Jenis Penelitian <i>explonatory</i> pendekatan kuantitatif.	Secara parsial Budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja, secara simultan budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

Berdasarkan data tulisan terdahulu, berikut ini diuraikan beberapa perbedaan dengan tulisan ini :

1. Hari Imbrani (2019). Menulis dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan, menggunakan variabel Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja dengan metode kuantitatif pada kantor CV. Sailan Industries Bandung. Namun dalam Penelitian ini menggunakan variabel Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir serta Motivasi Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan.
2. Lucky Wulan (2011). Menulis dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, menggunakan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja serta Kinerja Karyawan dengan metode kuantitatif pada kantor DISPERINDAG Kota Semarang. Namun dalam Penelitian ini menggunakan variabel Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir serta Motivasi Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan.

3. M. Harlie (2012). Menulis dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, menggunakan variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir serta Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan metode kuantitatif pada kantor Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Namun dalam Penelitian ini menggunakan variabel Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir serta Motivasi Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan.
4. Ismenia Boe (2014). Menulis dengan judul Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, menggunakan variabel Program Pelatihan dan Motivasi Kerja serta Kinerja Pegawai dengan metode kuantitatif pada kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. Namun dalam Penelitian ini menggunakan variabel Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir serta Motivasi Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan.
5. Denny Erica (2020). Menulis dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Gas Industri, tbk, menggunakan variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan dengan metode kuantitatif pada kantor PT. Aneka Gas Industri Tbk. Namun dalam Penelitian ini menggunakan variabel Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir serta Motivasi Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan.
6. Vendriana Lisdiana (2017). Menulis dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui

Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Grasia Semarang, penelitian ini menggunakan variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan metode kuantitatif jenis *epanotary research* dan statistika. Namun dalam Penelitian ini menggunakan variabel Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir serta Motivasi Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan.

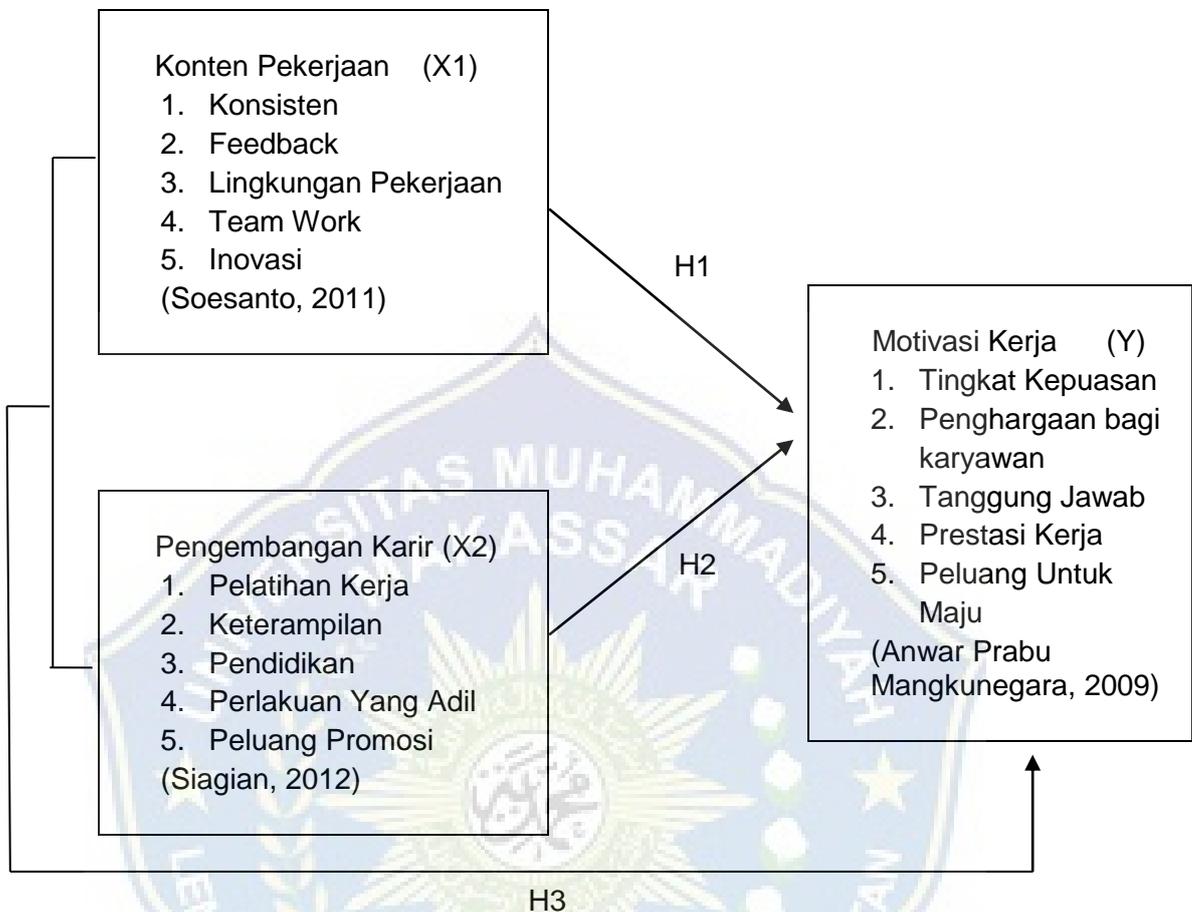
7. Sinollah, Zarkasih Kholid dan M Tody Arsyianto (2020). Menulis dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan menggunakan variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan pengembangan karir dengan menggunakan metode Kuantitatif dengan desain kausal komparatif dan pengumpulan data melalui kuesioner. Namun dalam Penelitian ini menggunakan variabel Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir serta Motivasi Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan.
8. Mega Nurlilah dan Erina Rulianti (2021). Menulis dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi Motivasi Kerja pada PT. Tenma Indonesia, menggunakan variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan menggunakan metode Kuantitatif, survei kuesioner dan model analisis data persamaan struktural. Namun dalam Penelitian ini menggunakan variabel Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir serta Motivasi Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan.

9. Yusuf Rahman Al-Hakim (2018). Menulis dengan judul Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan menggunakan variabel hubungan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja dengan metode penjelasan (*Explanatory Research*) hubungan kausal antar variabel. Namun dalam Penelitian ini menggunakan variabel Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir serta Motivasi Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan.
10. Fatimamah Riswati (2017). Menulis dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Prajurit Melalui Motivasi Kerja di Satuan Kapal Amfibi koarmatim menggunakan variabel budaya organisasi, pengembangan karir, kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan Jenis Penelitian *explonatory* pendekatan kuantitatif. Namun dalam Penelitian ini menggunakan variabel Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir serta Motivasi Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori-teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Oleh karena itu, untuk memudahkan penelitian yang dilakukan serta untuk memperjelaskan pemikiran dalam penelitian ini, berikut ini gambaran kerangka pemikiran secara sistematis :



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

#### D. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan diatas maka diperoleh hasil dan hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Diduga konten pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan.

2. Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan.
3. Diduga konten pekerjaan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian dan Tipe Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif . Sebagai langkah awal, penulis mengumpulkan data sehubungan dengan topik menggunakan buku-buku sumber referensi dalam memperoleh landasan teori dan cara untuk menganalisis data. Langkah selanjutnya yaitu pendekatan penelitian dengan cara subyek tertentu dan kesimpulannya hanya berlaku pada subyek tersebut. Tipe Penelitian yang digunakan adalah tipe survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi sebagai alat pengumpulan data dan kuesioner sebagai sebagai alat penumpulan data.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini telah dilakukan pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan dengan alamat Jl. Padjonga Dg Ngalle No. 14 Makassar. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan kurang lebih 2 bulan.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah

karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan sebanyak 166 orang karyawan.

## 2. Sampel

Sampel adalah sejumlah contoh dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi dan secara langsung dijadikan sasaran penelitian (Alfianika, 2018). Menurut Arikunto (2017:173) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 20% jumlah populasi yang ada pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan. Berdasarkan definisi diatas dapat dikatakan hasil pengambilan sampel penelitian ini adalah  $166 \times 20\% = 33,2$  sehingga menjadi 33 orang.

## D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui :

### 1. Observasi

Menurut Namawi dan Martini, observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala dalam objek penelitian. Dalam pengumpulan data peneliti secara langsung mengadakan pengamatan terhadap objek penelitian di LPP TVRI Sulawesi Selatan yaitu

mengamati proses penerapan peningkatan kinerja karyawan melalui konten pekerjaan dan pengembangan karir serta motivasi kerja.

## 2. Studi Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang profil perusahaan, sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, data jumlah karyawan yang ada di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan atau mendukung pembahasan di dalam penelitian ini.

## 3. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuisisioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan terbesar di wilayah yang luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

## E. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana kecermatan dan ketepatan instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur sesuai dengan fungsi ukurannya, instrumen dapat dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang seharusnya diukur oleh instrumen secara tepat.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur atau dengan kata lain alat ukur tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur objek yang sama lebih dari dua kali. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Dalam penelitian ini digunakan pengujian reliabilitas internal. Reliabilitas internal diperoleh dengan cara melakukan analisa data dari hasil satu kali pengujian dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya memiliki distribusi data normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan regresi berganda yaitu korelasi antara variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi berganda bertujuan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Variabel bebas

terdiri dari Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Konten Pekerjaan, Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Pengembangan Karir dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir, sedangkan variabel terikatnya adalah Motivasi Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan. Rumus yang digunakan dalam analisis ini adalah :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel dependen
a	= Konstanta
B	= Koefisien regresi
$X_1$	= Konten pekerjaan
$X_2$	= Pengembangan karir
e	= Error

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi (*R-Squared*) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Apabila nilai koefisien determinasi (*R-Squared*) pada suatu estimasi mendekati angka satu (1), maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Dan sebaliknya, apabila koefisien determinasi (*R-Squared*) menjauhi angka satu (1) atau mendekati angka nol (0), maka

semakin kurang baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya.

#### 5. Uji Parsial (Uji T)

Uji-t digunakan untuk menunjukkan bagaimana satu variabel independen mempengaruhi variabel lain. Uji-t dapat digunakan untuk menguji signifikansi. Terima atau tolak (jawaban) jika  $stat < 0,05$ , Terima atau tolak jika  $stat > 0,05$  (tidak ada pengaruh yang ditimbulkan).

#### 6. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan uji f. pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak dan apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima.

### F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

#### 1. Definisi operasional variabel

**Tabel 3.1 Definisi Operasional variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Konten Pekerjaan (X1)	Konten pekerjaan adalah serangkaian susunan atau daftar tabel kegiatan yang dirancang untuk dilaksanakan dalam suatu lembaga.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konsisten</li> <li>2. Feedback</li> <li>3. Lingkungan</li> <li>4. Team work</li> <li>5. Inovasi (Soesanto, 2011)</li> </ol>
Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir merupakan suatu aktifitas kepegawaian dalam merencanakan karir masa depan dalam upaya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan Kerja</li> <li>2. Keterampilan</li> <li>3. Pendidikan</li> <li>4. Perlakuan</li> </ol>

	mengembangkan diri secara maksimal dalam suatu organisasi.	Yang Adil 5. Peluang Promosi (Siagian, 2012)
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.	1. Tingkat Kepuasan 2. Penghargaan bagi karyawan 3. Tanggung Jawab 4. Prestasi Kerja 5. Peluang Untuk Maju (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009)

## 2. Pengukuran Variabel

Menurut (Sugiyoni 2015) pengukuran variabel digunakan untuk menentukan jangka pendek tindakan, memberikan informasi rinci tentang perbedaan yakni dengan menggunakan Skala Likert terukur. Di bawah ini adalah tabel dengan jawaban:

**Tabel 3.2 Skor Alternatif Jawaban**

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

TVRI Sulawesi Selatan didirikan pada tanggal 7 Desember 1972 dengan nama TVRI Ujung Pandang dan merupakan stasiun TVRI keempat yang beroperasi setelah Jakarta. LPP TVRI Sulawesi Selatan didirikan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 178/VII/71 tanggal 15 Juli 1971 dengan menugaskan Panitia Pembentukan. Saat Gubernur dijabat oleh Achmad Lamo, yang sekaligus sebagai Ketua Umum dengan melibatkan unsur pimpinan daerah Sulawesi Selatan sebagai penasihat, dan Panglima Komando Wilayah Pertahanan (Pangkowilhan) IV sebagai pelindung, Walikota KDH Kotamadya Ujung Pandang, H.M. Daeng Patompo, sebagai pemrakarsa, ditunjuk sebagai Ketua Pelaksana.

Pada awalnya, TVRI Ujung Pandang memulai program siarannya dalam status siaran percobaan. Saat itu siaran TVRI Ujung Pandang dapat disaksikan untuk radius 60 kilometer pada enam wilayah : Kota Ujung Pandang, Maros, Pangkajene Kepulauan, Gowa, Takalar dan Jeneponto. siaran percobaan tersebut menggunakan pemancar 1 KW VHF (*Very High Frequency*) dengan ketinggian menara 75 meter. Sesuai master plan TVRI pusat, TVRI Ujung Pandang direncanakan akan dibangun pada tahun 1978, namun atas inisiatif dan desakan dari unsur Pemerintah Daerah setempat khususnya Walikota Kotamadya Ujung

Pandang, HM Dg. Patompo berhasil mengajak perusahaan Nasional Gobel dan mitranya dari Jepang PT. Matsushita *Electric Company*, untuk mendirikan stasiun TVRI daerah Ujung Pandang.

TVRI Sulawesi Selatan berkantor di Jl. Padjonga Dg. Ngalle No.14, Kota Makassar. TVRI Sulawesi Selatan me-*relay* acara TVRI Nasional, beberapa acara di Antara TV dan sisanya, TVRI Sulawesi Selatan membuat program khusus untuk dari Sulawesi Selatan yang ditayangkan mulai pukul 15.00 - 19.00 WITA, khusus saluran digital dimulai dari pukul 13.00 WITA hingga pukul 20.30 WITA seperti adanya Program Sulawesi Selatan Hari Ini, dan lain-lain. Pada 2 November 2022 waktu pagi (WITA), TVRI Sulawesi Selatan telah menghentikan siaran televisi analog terlebih dahulu di Makassar, dan hanya tersedia melalui siaran televisi digital terestrial pada saluran 28 UHF (*multipleksing* TVRI Makassar).

## 2. Visi dan Misi

### a. Visi

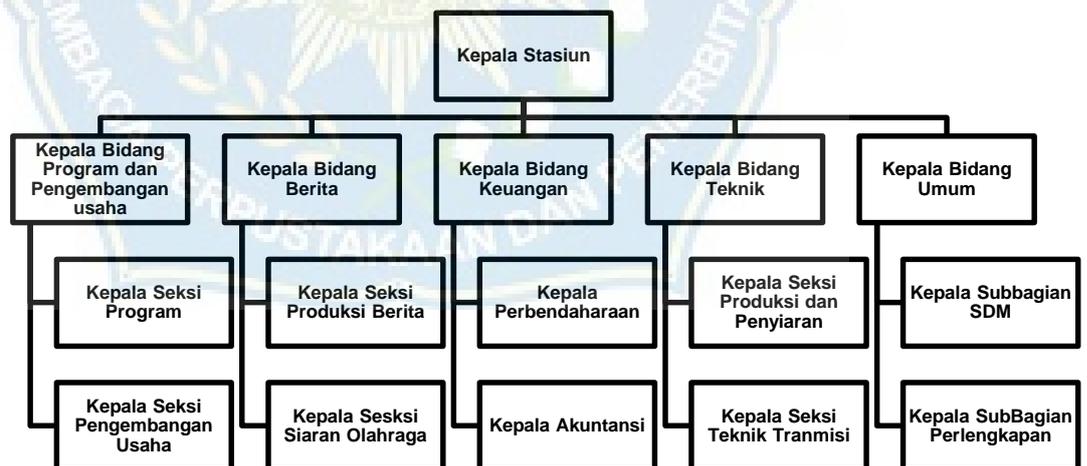
Menuntun, mencerdaskan terdepan di Kawasan Timur. Visi ini diungkapkan dan dipopulerkan sebagai komitmen menjadikan TVRI Sulawesi Selatan sebaga media yang menuntun sesuai motto, mencerdaskan sebagaimana terkandung dalam visi TVRI Secara Nasional, dan terdepan di kawasan timur Indonesia dengan melihat posisi Makassar yang strategis. Kota metropolis Makassar adalah barometer kemajuan ilmu, teknologi dan bisnis di belahan timur Indonesia.

### b. Misi

Misi LPP TVRI Sulawesi Selatan terdiri atas 7 langkah utama menuju mimpi dijuluki *"the seven missions"*:

- 1) Penciptaan lingkungan dan suasana kerja menyenangkan
- 2) Pengembangan kemampuan SDM berkelanjutan
- 3) Pendayagunaan potensi SDM sesuai minat dan kemampuan
- 4) Peningkatan mutu siaran sejalan dengan kebutuhan dan keinginan publik
- 5) Mewujudkan kemitraan saling menguntungkan
- 6) Mencerdaskan masyarakat Sulawesi Selatan
- 7) Menjadikan perekat sosial dan pelestari budaya lokal

### 3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

## B. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Karakteristik

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 33 orang pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan dalam kurun waktu 2 bulan. Responden yang ditemukan memiliki karakteristik yang berbeda-beda dari segi jenis kelamin, usia serta pendidikan. Berikut analisis deskriptif mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	61
2	Perempuan	13	39
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber: Diolah Penulis 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui jika dari 33 responden, 20 diantaranya adalah laki-laki dengan persentase 61%, sementara responden perempuan memiliki persentase 39% dengan jumlah keseluruhan 13.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2

## Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-25 tahun	3	9
2	26-45 tahun	24	73
3	>45 tahun	6	18
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui jika dari 33 orang responden 1 orang (9%) berusia 20-25 tahun, sementara 24 orang (73%) berusia 26-45 tahun, serta sisanya berusia lebih dari 45 tahun dengan jumlah 6 orang (18)%.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Adapun karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3

## Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	11	33
2	S1	19	58
3	S2	3	9
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber : Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menjelaskan bahwa tingkat pendidikan 33 responden didominasi oleh S1 dengan jumlah 19 orang (58%), selain itu tingkat pendidikan SMA/SMK berjumlah 33% atau sebanyak 11 orang. Selebihnya 5 orang (9%) dengan tingkat pendidikan S2.

## 2. Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil observasi peneliti menggunakan skala Likert. Dengan skala likert ini maka variabel yang akan diukur dijabarkan atau di deskripsikan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert pada penelitian ini menggunakan gradasi bersifat positif (*Favorable*) sebagai berikut:

### a. Konten Pekerjaan (X1)

Tabel 4.4

Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Konten Pekerjaan

No	Variabel X1	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	X1.1	15	46,0	14	42,0	4	12,0	-	-	-	-	143	4,33
2	X1.2	10	30,0	11	33,0	12	37,0	-	-	-	-	130	3,94
3	X1.3	16	49,0	13	39,0	4	12,0	-	-	-	-	144	4,36
4	X1.4	13	39,0	18	55,0	2	6,00	-	-	-	-	143	4,33
5	X1.5	17	52,0	13	39,0	3	9,0	-	-	-	-	146	4,42

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator yang paling mendominasi adalah Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan terus melakukan inovasi mengenai konten yang diberikan kepada penonton. Dapat

dilihat dari jawaban yang diutarakan responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 52,0%, jawaban setuju sebesar 39,0% dan jawaban netral sebesar 9,0%.

#### b. Pengembangan Karir (X2)

Tabel 4.5

#### Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Pengembangan Karir

No	Variabel X2	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	X2.1	15	46,0	15	46,0	3	8,0	-	-	-	-	144	4,36
2	X2.2	21	64,0	11	33,0	1	3,0	-	-	-	-	152	4,61
3	X2.3	13	39,0	15	46,0	5	15,0	-	-	-	-	140	4,24

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator yang paling mendominasi adalah saya memiliki keterampilan yang dapat menunjang karir saya dalam bekerja. Dapat dilihat dari jawaban yang diutarakan responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 64,0%, jawaban setuju sebesar 33,0% dan jawaban netral sebesar 3,0%.

#### c. Motivasi Kerja (Y)

Tabel 4.6

#### Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Motivasi Kerja

No	Variabel Y	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	Y1.1	13	39,0	19	58,0	1	3,0	-	-	-	-	144	4,36
2	Y1.2	16	49,0	13	39,0	4	12,0	-	-	-	-	144	4,36
3	Y1.3	15	46,0	14	42,0	4	12,0	-	-	-	-	143	4,33

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada indikator kedua yaitu LPP TVRI Sulawesi Selatan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 49,0, yang memilih jawaban setuju sebesar 39% dan jawaban setuju sebesar 12,0%.

### 3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dapat memberikan gambaran atau informasi umum mengenai data variabel dalam penelitian. Pada tabel statistik deskriptif dibawah ini meliputi jumlah data (N), mean, minimum, maximum, dan standar deviasi dari dua variabel independen yang mempengaruhi motivasi kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan, seperti pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.7**

#### **Hasil Analisis Deskriptif**

<b>Variabel</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Konten pekerjaan	33	17	25	21,39	1,886
Pengembangan Karir	33	9	15	13,21	1,536
Motivasi Kerja	33	9	15	13,06	1,345
Valid N (listwise)	33				

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan tabel di atas, adapun jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 33 orang yang terdiri dari laki-laki sebanyak 20 orang atau sebesar 61% dan perempuan sebanyak 13 orang atau sebesar 39%. Dari data tersebut diperoleh nilai minimum dari variabel

konten pekerjaan sebesar 17 dan nilai maksimum sebesar 25 dengan rata-rata 21,39 serta standar deviasi sebesar 1,886 dan untuk variabel pengembangan karir diperoleh nilai minimum sebesar 9 dan nilai maksimum sebesar 15 dengan rata-rata 13,21 serta standar deviasi sebesar 1,536. dan selanjutnya untuk variabel dependen yaitu motivasi kerja dapat diperoleh nilai minimum sebesar 9 dan nilai maksimum sebesar 19 dengan rata-rata 13,06 serta standar deviasi sebesar 1,345.

#### 4. Uji Instrumen Variabel

##### a. Uji Validitas

##### 1) Uji Validitas Variabel X1

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Variabel X1**

Variabel	r-tabel	r-hitung
X1.1	0.344	0.351
X1.2	0.344	0.656
X1.3	0.344	0.741
X1.4	0.344	0.436
X1.5	0.344	0.486

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X1.1 sebesar 0,351, X1.2 sebesar 0,656, X1.3 sebesar 0,741, X1.4 sebesar 0,436 dan

X1.5 sebesar 0,486. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid karena nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel sebesar 0,344.

2) Uji Validitas Variabel X2

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Variabel X2**

Variabel	r-tabel	r-hitung
X2.1	0.344	0.793
X2.2	0.344	0.796
X2.3	0.344	0.812

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai  $r$  hitung untuk indikator X2.1 sebesar 0,793, X2.2 sebesar 0,796, X2.3 sebesar 0,812. Hasil olah data diatas menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid karena nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel sebesar 0,344.

3) .Uji Validitas Variabel Y

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Variabel Y**

Variabel	r-tabel	r-hitung
Y1.1	0.344	0.646
Y1.2	0.344	0.740
Y1.3	0.344	0.682

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai  $r$  hitung untuk indikator Y1.1 sebesar 0,646, Y1.2 sebesar 0,740 dan Y1.3 sebesar 0,682. Dapat disimpulkan bahwa Hasil olah data diatas menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid karena nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel sebesar 0,344.

#### b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur variabel atau konstruk. Sebuah pertanyaan dianggap andal atau dapat dipercaya jika jawaban orang atas pertanyaan tersebut konsisten atau konsisten dari waktu ke waktu. Uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's alpha. Instrumen dikatakan realibel jika koefisien realibilitasnya 0,60 ayau lebih. Hasil uji realibilitas ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.11**

#### Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Konten Pekerjaan (X1)	0.391	Realibel
2	Pengembangan Karir (X2)	0.714	Realibel
3	Motivasi Kerja (Y)	0.448	Realibel

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Tabel 4.11 Menunjukkan Bahwa semua Variabel dianggap realibel karena melebihi batas kepercayaan yaitu nilai *Alpha Cronhbach* untuk setiap variabel  $>$  0,60, sehingga setiap item dapat digunakan sebagai alat ukur setiap variabel dimasa yang akan datang.

## C. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk memverifikasi normalitas data. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Untuk melakukan pengujian distribusi normal dapat dilakukan dengan dua cara yakni menggunakan uji Kolmogorov-Sminov dengan memperlihatkan nilai signifikansi harus  $> 0.05\%$ . Pengujian Kolmogorov–Smirnov dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Kolmogorov-Smirnov Test**

	Nilai Residual
N	33
Mean	0,0000000
Std. Deviation	0,62490012
Absolute	0,125
Positive	0,125
Negative	-0,112
Test Statistic	0,125
<b>Hasil Kolmogorov-Smirnov</b>	<b>0,200</b>

Sumber: Diolah Penulis (2022)

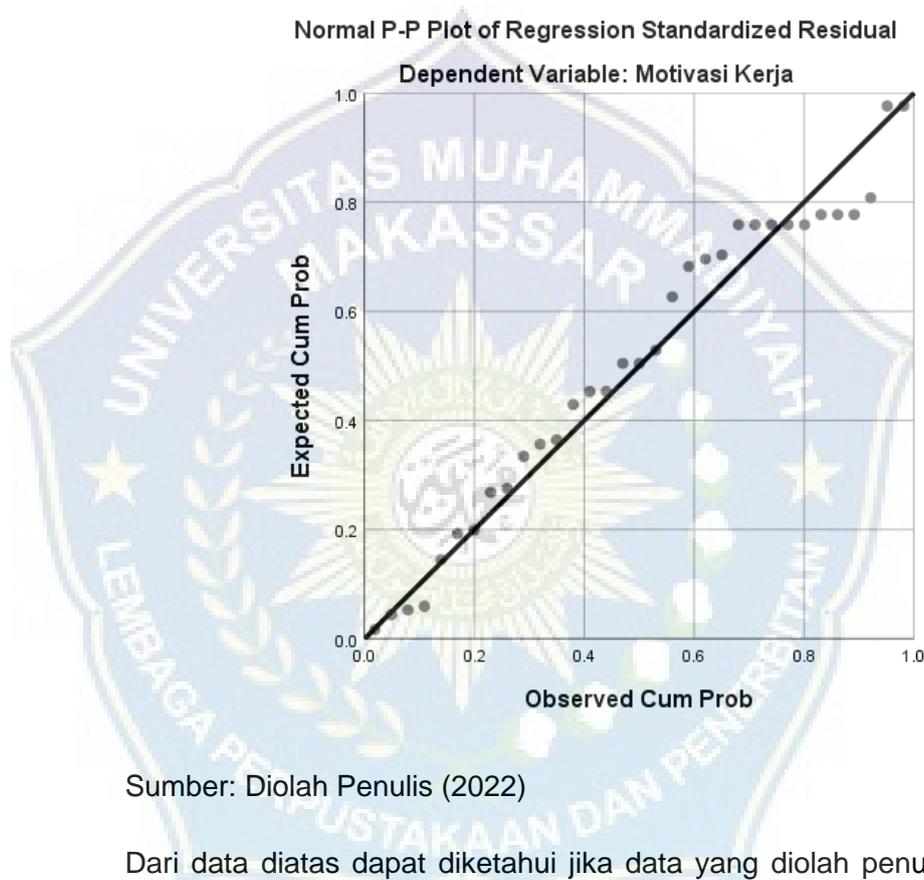
Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai Kolmogorov –Smirnov pada penelitian ini adalah 0,200 dan lebih besar dari 0,05 berarti signifikan pada nilai signifikan 0,000 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Selain melalui pengujian Kolmogorov-Smirnov, untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahuui dengan uji char

P-Plot. Data dikatakan normal apabila titik–titik terletak tidak beraturan dan mengikuti garis diagonal. Hasil P-Plot penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut:

**Gambar 4.2**

**Hasil Uji Normalitas Probability Plot**



Sumber: Diolah Penulis (2022)

Dari data diatas dapat diketahui jika data yang diolah penulis telah lolos uji normalitas dengan ditandai penyebaran titik-titik mendekati dan mengikuti arah garis diagonal tanpa membentuk ruang beraturan.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk memverifikasi apakah model regresi menentukan hubungan antara variabel independen. Nilai toleransi dan VIF dari tes ini digunakan untuk analisis kuantitatif.

Kedua ukuran tersebut menunjukkan sejauh mana masing-masing variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika model regresi memiliki toleransi  $< 0,10$  atau  $VIF > 10$ , terdapat multikolinearitas. Sebaliknya, jika model regresi memiliki nilai toleransi  $> 0,10$  dan nilai  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolom sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinearisitas**

Model	Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Konten Pekerjaan	0,802	1,247	Bebas Multikolinearitas
2	Pengembangan Karir	0,802	1,247	Bebas Multikolinearitas

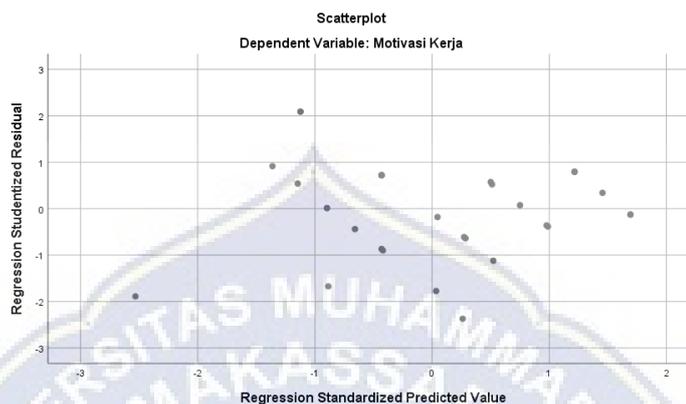
Sumber: Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas, menunjukkan jika variabel konten pekerjaan (X1) memiliki nilai toleransi yaitu  $0,802 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,247 < 10$ , variabel pengembangan karir (X2) memiliki nilai toleransi  $0,802 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,247 < 10$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel X1 dan X2 tidak terjadi multikoleniarisitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 4.3**

#### Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak dan membentuk pola tertentu dengan jelas. Serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan jika tidak terjadi permasalahan heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

## 2. Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk melihat sejauh mana pengaruh konten pekerjaan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Konstanta (a)	Koefisien Regresi (b)	
	Konten Pekerjaan	Pengembangan Karir
-0,341	0,284	0,554

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel Coefficient SPSS diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0.341 + 0.284 X_1 + 0.554 X_2$$

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.15**  
**Uji Koefisien Determinasi**

R	R Square	Keterangan
0,885	0,784	Dapat menerangkan variabel dependen

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Dapat dijelaskan pada tabel diatas, dimana pada angka R 0,885 yang menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kedua variabel independennya kuat, karna mendekati defenisi yang sangat kuat yang angkanya diatas 0,85. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,784 atau 78%. Yang dimana menunjukkan variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel konten pekerjaan dan

penegmbangan karir sebesar 78% sedangkan sisanya 22% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

#### 4. Uji Parsial (Uji-T)

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji T**

Variabel	T- tabel	T- hitung	Signifikan < 0,05	Keterangan
Konten Pekerjaan	1,697	4,207	0,000	Diterima
Pengembangan Karir	1,697	6,685	0,000	Diterima

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Adapun hasil uji hipotesis sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama yaitu nilai signifikansi variabel konten pekerjaan (X1) terhadap motivasi kerja (Y) yaitu  $0,000 < 0,05$  dan  $T_{hitung} 4.207 > 1.697 T_{tabel}$  maka berdasarkan pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya variabel konten pekerjaan (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Oleh karena itu, hipotesis pertama dari penelitian ini adalah konten pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dapat diterima.
- b. Hipotesis kedua yaitu nilai signifikansi variabel pengembangan karir (X2) terhadap motivasi kerja (Y) yaitu  $0,000 < 0,05$  dan  $T_{hitung} 6.685 > 1.697 T_{tabel}$  maka berdasarkan pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Dengan demikian hipotesis kedua dari penelitian ini yaitu

pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dapat diterima.

#### 5. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji F(Simultan)**

F- tabel	F- hitung	Signifikan < 0,05	Keterangan
3,328	54,477	0,000	Diterima

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan hasil olah data SPSS di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa konten pekerjaan dan pengembangan karir diuji secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan  $0,05$ , maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi mengenai motivasi kerja. Berdasarkan output tabel ANOVA SPSS di atas, diketahui nilai F hitung sebesar 54.477 Karena nilai F hitung  $54.477 > F$  tabel 3.328, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima atau dengan kata lain  $X_1$  konten pekerjaan dan  $X_2$  pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap Y (Motivasi Kerja).

#### D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial dan secara simultan mengenai variabel Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik

Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan, serta pembahasan akan disesuaikan dengan tujuan dari penelitian ini.

### **1. Pengaruh Konten Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil Penelitian ini mendukung hipotesis pertama, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa Konten Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan. Hal ini berarti semakin tinggi konten pekerjaan maka semakin tinggi pula motivasi kerja, karena konten pekerjaan itu sendiri merupakan isi dari tugas dan program kerja yang diberikan kepada karyawan dan menjadi salah satu faktor pendukung yang memberikan kelancaran terhadap motivasi dan bila hal ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja bagi para karyawan (LPP TVRI) Sulawesi Selatan.

Dimana hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban sangat setuju, setuju dan netral apabila motivasi kerja diukur dengan menggunakan konten pekerjaan karena hasil penelitian inilah yang menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan adalah LPP TVRI Sulawesi Selatan terus melakukan inovasi mengenai konten yang diberikan kepada penonton.

Dapat dilihat dari jawaban yang diutarakan responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 52,0%, jawaban setuju sebesar 39,0% dan jawaban netral sebesar 9,0%. Berdasarkan hal ini, pegawai yang mampu melaksanakan konten pekerjaan berupa program kerja cenderung dapat melaksanakan tugas dengan baik. Seorang

pegawai dalam suatu instansi dituntut mampu menjalankan setiap konten pekerjaan yg diberikan karena hal tersebut menjadi tolak ukur dalam pencapaian kinerja kepengurusan.

Hal diatas sejalan dengan hasil penelitian Muhamadun (2012) yang meunjukkan bahwa konten pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan uji statistika analisis regresi linear berganda. Peneliti Rini Ardista (2018) juga menunjukkan bahwa konten pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam peneitian tersebut menggunakan metode kuantitatif. Selain itu Rizki Umu Amalia (2017) juga menunjukkan bahwa konten belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi siswa. Dalam peneltian tersebut menggunakan metode kuantittatif dengan alat ukur statistika.

Selain penelitian terdahulu diatas yang sejalan dengan temuan peneliti, adapun juga peneliti Muhammad Haris Fakri dan Widiartanto (2017) yang mengemukakan bahwa secara parsial konten pekerjaan berpegaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut menggunakan metode kuantittatif dengan uji statistika dan regresi linear berganda.

## **2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja**

Hasil Penelitian ini mendukung hipotesis Kedua, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan. Hal ini berarti

semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi pula motivasi kerja, karena pengembangan karir yang diberikan akan memberikan jaminan masa depan bagi karyawan yang mana hal itu akan meningkatkan kemampuan intelektual serta keterampilan yang mana hal tersebut menjadi faktor yang meningkatkan motivasi karyawan pada (LPP TVRI) Sulawesi Selatan.

Dimana hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban sangat setuju, setuju, dan netral apabila Motivasi Kerja diukur dengan menggunakan Pengembangan Karir, karena hasil penelitian inilah yang menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan adalah saya memiliki keterampilan yang dapat menunjang karir saya dalam bekerja.

Dapat dilihat dari jawaban yang diutarakan responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 64,0%, jawaban setuju sebesar 33,0% dan jawaban netral sebesar 3,0%. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dapat meningkatkan Motivasi Kerja. Jika keterampilan yang dimiliki bisa membuat para pegawai merasa terjamin akan karir masa depan mereka maka hal itu juga akan mendukung motivasi kerja secara maksimal.

Temuan diatas sejalan dengan hasil penelitian Farita Dian Sofa Haniyah Safitri dan Khasan Setiaji (2018) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Demikian pula

penelitian Ahmad Firman dan Muhammad Hidayat (2020) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dalam penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan metode survey. Peneliti Syaiful Syamsul Bahri dan Yuni Chairatun Nisa (2017) juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan uji regresi linear berganda.

Selain penelitian terdahulu di atas yang sejalan dengan temuan peneliti, adapun juga penelitian Renaldy Massie (2015) yang mengemukakan bahwa secara parsial variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif.

### **3. Pengaruh Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja**

Penelitian ini menunjukkan bahwa Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan. Yang artinya semakin tinggi konten pekerjaan dan pengembangan karir yang diberikan maka semakin tinggi pula motivasi kerja para pegawai (LPP TVRI) Sulawesi Selatan. Karena konten pekerjaan berupa program kerja yang bersifat variatif dan inovatif dan pengembangan karir yang diberikan kepada para pegawai sebagai jaminan karir masa depan akan mempengaruhi psikologis pribadi para pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan hal

itulah yang menimbulkan munculnya motivasi dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban bagi para pegawai (LPP TVRI) Sulawesi Selatan.

Dimana hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif dimana tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai F hitungnya sebesar  $54,447 >$  Nilai F tabel sebesar 3.328, sehingga pada model regresinya dapat digunakan untuk memprediksi Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga dengan menggunakan Uji simultan (Uji-F) atau dilakukan uji secara bersama-sama.

Temuan penulis sejalan dengan penelitian Yusuf Rahman Al Hakim et al (2019) yang menemukan bahwa program kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif statistika regresi linear berganda. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhian Thalia Tyomana Damanik (2019) yang menemukan bahwa konten teknik mapping dan perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dalam penelitian tersebut menggunakan metode eksperimen semu dengan desain pra test.

Adapun juga penelitian dari Meina Eka Efriyaningsih (2017) yang menemukan bahwa pengembangan karir dan program kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan uji statistik. Selain itu Ida Ayu Gede Sinta Krisnayanti (2022) juga menemukan bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi

berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji asumsi klasik dan uji statistik dengan menggunakan metode regresi linier berganda serta mengacu pada pembahasan mengenai pengaruh Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial konten pekerjaan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan. Hal ini berarti (LPP TVRI) Sulawesi Selatan senantiasa konsisten dalam melakukan inovasi terkait konten pekerjaan berupa program kerja yang menjadi faktor pendukung untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan secara maksimal.
2. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh Positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan. Hal ini berarti (LPP TVRI) Sulawesi Selatan telah memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan intelektual pegawai dalam menunjang karir masa depan mereka sehingga secara tidak langsung telah meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan secara maksimal.

3. Secara simultan Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir secara simultan (Uji-F) mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan. Artinya (LPP TVRI) Sulawesi Selatan telah optimal dalam perencanaan kerjanya dimana konten pekerjaan dan pengembangan karir yang ada memberikan dampak yang besar terhadap kepuasan para pegawai dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Hal ini berarti (LPP TVRI) Sulawesi Selatan telah sukses mencapai tujuannya dalam menciptakan motivasi kerja bagi para pegawai.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil, pembahasan serta kesimpulan dari penelitian ini, maka peneliti menuliskan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan mampu konsisten dalam menerapkan program kerja yang inovatif dan bervariasi dengan lebih meningkatkan suasana lingkungan kerja yang dapat membuat para pegawai nyaman dalam menjalankan setiap konten pekerjaan yang ada serta memberikan sanksi bagi pegawai yang bermalasan agar pegawai bisa secara optimal dalam menjalankan konten pekerjaan secara konsisten.
2. Sebaiknya Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan dapat memperhatikan kesesuaian kebutuhan karir dan kesempatan karir pegawai serta memperhatikan juga pemahaman terhadap kebutuhan akan afiliasi berupa faktor sosial yang diberikan tidak hanya berhubungan dengan ilmu pengetahuan saja,

melainkan hubungan sosial, apresiasi dan pujian sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karir pegawai.

3. Seharusnya Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan bisa lebih meningkatkan lagi motivasi kerja pegawai dengan cara meningkatkan kreatifitas pegawai serta memberikan penghargaan dan ras hormat kepada setiap pegawai sehingga muncul kepuasan tersendiri yang mendorong para pegawai untuk lebih termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Alfianika, N. (2018). Buku ajar metode penelitian pengajaran bahasa Indonesia. *Deepublish*.
- Al Hakim, Y. R., Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 3(2).
- Amalia, R. U. (2017). Pengaruh Layanan Penguasaan Konten, Teknik Mind Mapping Terhadap Motivasi. *Indonesian Journal Of Guidance and Conseling: Theory and Aplication*, 6(3), 53-59.
- Andrew, E., & Sikula. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung: Erlangga*.
- Ardista, R. (2018) Pengembangan Kinerja Melalui Kondisi Kerja, Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir Dengan Mediasi Motivasi Kerja. *PARAMETER*, 3(1).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C (2017). Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Zahir Publishing..*
- Devita, M. (2017). Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, Vol. 4 No. 2. hal 1-15.
- Efriyaningsih, M. E. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Bri Kantor Cabang Teluk Betung Kota Bandar lampung.
- Fakri, M. H., & Widiartanto, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Konten Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Cita Nasional Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 365-375.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(2), 309-321.

- Hartono, W.F., dan Rotinsulu, J.J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA. Vol.3 (No.2), hal. 908-916.*
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.*
- Hasibuan, M. S. (2012). Manajemen SDM. *Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.*
- Johan, H. (2018). Analisis Regresi Linear. *Depok: Penerbit Gunadarma.*
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. *Media Sahabat Cendekia. Surabaya.*
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.
- Marwansyah. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: *Pustaka Setia.*
- Massie, R. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15(5).*
- Muhamadun, M., & Nunung, G (2012). Peningkatan Kinerja SDM Melalui Kondisi Kerja, Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir Dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 19(2).*
- Nurchahyo, A. (2012). Analisis Variabel-variabel Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis, Vol 7 (2), 1816-2000.*
- Pattynama, J. V., Kojo, C., & Rep, A. L. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(1).*
- Pratiwi, D.I.E. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada DPPKAD Kabupaten Boyolali) (*Doctoral Disertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta.*)
- Robbins. (2014). Perilaku Organisasi. *Jakarta: Salemba Empat.*
- Rotinsulu, J., & Hartono, W. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(2)..*
- Safitri, H., & Setiaji, K. (2018). Pengaruh modal usaha dan karakteristik wirausaha terhadap perkembangan usaha mikro dan kecil di desa

kedungleper Kecamatan Bangsri Kabupaten Jepara. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 792-800.

- Samsudin. 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan ke1 Bandung : Pustaka Setia
- Soesanto, H. (2011). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi minat beli konsumen dalam memilih jasa perhotelan (*Studi kasus pada hotel Grasia Semarang*) (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Sugiyono, S. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. *Kuantitatif dan R&D*. 2013.
- Sugiyono, S. (2016). Pengaruh tingkat keperayaan, kualitas pelayanan, dan harga terhadap kepuasan pelanggan JNE Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(5).
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Caps*
- Syafrina, N. (2019). Pengaruh Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Surya Timur Sakti Jawa Timur. *Skripsi, UPN Veteran Surabaya*, 1-113.
- Siagian, S. (2012). Pengaruh strategi pembelajaran dan gaya belajar terhadap hasil belajar IPA. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 5(01), 193-208.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, Vol 9, No. 1, hal 44- 53.
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Caps*.
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Kencana*
- Widodo, W. (2015). Pengaruh sumber daya manusia terhadap kemampuan kerja pegawai (Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur). *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2), 116- 12
- Widyawati, S. D. D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bali: CV Noah*
- Yuniarsih, T dan Suwatno, S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung : Alfabeta*.

# LAMPIRAN



## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI)  
Sulawesi Selatan

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Gilang Anggara

NIM : 105721138717

Program Studi : Manajemen

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi selatan”**.

Dalam penelitian ini tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, saya memohon bantuan kepada bapak/ibu/saudara untuk menjawab pernyataan berikut sesuai dengan kondisi bapak/ibu/saudara yang sebenarnya. Kuesioner ini digunakan hanya untuk kepentingan penelitian semata dan tidak untuk dipublikasikan. Kerahasiaan bapak/ibu/saudara dapat saya jamin. Adapun kriteria yang dibutuhkan adalah Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan.

Demikian saya sampaikan dan saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan bapak/ibu/saudara yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Muhammad Gilang Anggara

**A. Identitas Responden**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
  - a) Laki-laki
  - b) Perempuan
3. Usia :
  - a) 20-25
  - b) 26-45
  - c) >45
4. Pendidikan Terakhir :
  - a) SMA/ SMK
  - b) S1
  - c) S2

**B. Petunjuk Pengisian**

Pilihlah 1 jawaban yang paling sesuai menurut pendapat anda.

Kriteria Penelitian :

1. Sangat tidak setuju (STS)
2. Tidak setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat setuju (SS)

### C. Daftar Pernyataan

#### Konten Pekerjaan (X1)

No	Pernyataan	Pernyataan				
		SS	S	N	TS	STS
1	LPP TVRI Sulawesi Selatan membagikan kontennya secara konsisten kepada penonton					
2	LPP TVRI Sulawesi Selatan menerima masukan terhadap respon penonton terkait konten yg diberikan					
3	Saya memiliki rekan kerja yang ramah					
4	Saya merasa adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
5	LPP TVRI Sulawesi Selatan terus melakukan inovasi mengenai konten yang diberikan kepada penonton					

#### Pengembangan Karir (X2)

No	Pernyataan	Pernyataan				
		SS	S	N	TS	STS
6	Instansi tempat saya bekerja memberikan pelatihan kerja bagi pegawai					
7	Saya memiliki keterampilan yang dapat menunjang karir saya dalam bekerja					
8	Saya merasa latar belakang pendidikan yang saya miliki cukup untuk mengembangkan karir					

#### Motivasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	Pernyataan				
		SS	S	N	TS	STS
9	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja					
10	LPP TVRI Sulawesi Selatan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi					
11	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target					

## Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden

**TABULASI JAWABAN RESPONDEN**

NO.	KONTEN PEKERJAAN (X1)					TOTAL
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	
1	3	5	4	5	5	22
2	4	3	5	4	4	20
3	4	5	5	5	5	24
4	4	3	5	5	5	22
5	5	4	5	4	5	23
6	5	4	5	4	5	23
7	4	3	4	4	5	20
8	5	5	5	5	5	25
9	3	3	5	4	5	20
10	3	4	3	5	4	19
11	4	4	4	4	4	20
12	4	3	4	4	5	20
13	4	3	4	5	4	20
14	5	4	5	5	4	23
15	5	4	4	5	4	22
16	5	5	5	4	4	23
17	5	5	5	5	5	25
18	3	5	5	4	5	22
19	4	5	5	4	5	23
20	4	4	4	4	4	20
21	5	4	5	5	5	24
22	5	4	4	4	4	21
23	4	5	4	4	3	20
24	5	5	5	4	5	24
25	4	3	4	5	5	21
26	4	3	4	5	5	21
27	5	3	3	3	3	17
28	5	5	5	4	3	22
29	5	3	5	3	4	20
30	5	4	4	4	4	21
31	4	4	4	4	4	20
32	5	3	3	5	4	20
33	4	3	3	4	5	19

PENGEMBANGAN KARIR (X2)			TOTAL	MOTIVASI KERJA (Y)			TOTAL
X2. 1	X2. 2	X2. 3		Y. 1	Y. 2	Y. 3	
4	4	3	11	4	4	3	11
4	5	4	13	4	5	4	13
4	5	4	13	4	5	4	13
5	5	4	14	5	5	4	14
5	5	5	15	5	5	5	15
4	5	5	14	4	5	5	14
4	4	4	12	4	4	4	12
5	5	5	15	5	5	5	15
5	5	3	13	5	5	3	13
3	3	3	9	3	3	3	9
5	4	4	13	5	4	4	13
5	4	4	13	5	4	4	13
4	4	4	12	4	4	4	12
5	5	5	15	5	5	5	15
4	4	5	13	4	4	5	13
5	5	5	15	5	5	5	15
5	5	5	15	5	5	5	15
4	5	3	12	4	5	3	12
4	5	4	13	4	5	4	13
5	4	4	13	5	4	4	13
5	5	5	15	5	5	5	15
3	4	4	11	4	4	5	13
4	4	3	11	4	4	4	12
4	5	5	14	4	5	5	14
4	4	4	12	4	4	4	12
3	4	4	11	5	4	4	13
4	5	4	13	4	3	5	12
5	5	5	15	4	5	5	14
5	5	5	15	4	5	5	14
5	5	4	14	4	4	5	13
4	5	4	13	4	4	4	12
4	5	5	14	4	3	5	12
5	5	5	15	5	3	4	12

### Lampiran 3. Hasil Olah Data Spss Responden

#### Analisis Deskriptif

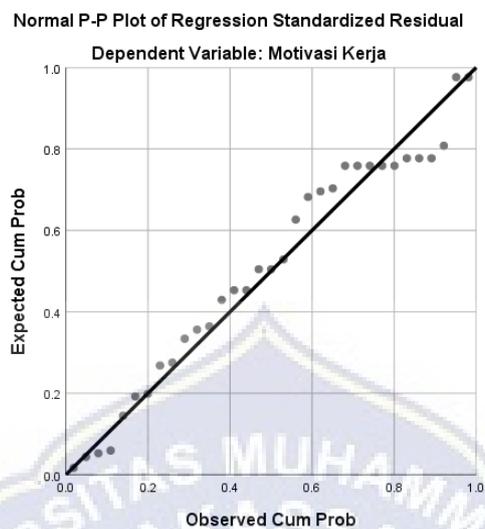
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Konten pekerjaan	33	17	25	21.39	1.886
Pengembangan Karir	33	9	15	13.21	1.536
Motivasi Kerja	33	9	15	13.06	1.345
Valid N (listwise)	33				

#### Hasil Pengolahan Data

#### Kolmorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.62490012
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.112
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

## Hasil Uji Normalitas Probability Plot

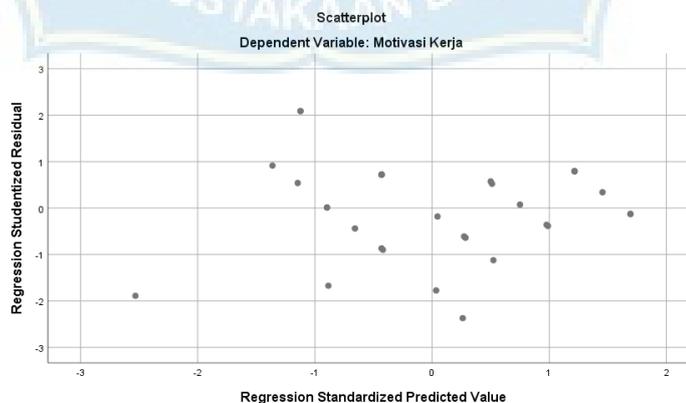


## Hasil Uji Multikolinierisitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.341	1.376		-.248	.806		
	Konten Pekerjaan	.284	.068	.398	4.207	.000	.802	1.247
	Pengembangan Karir	.554	.083	.633	6.685	.000	.802	1.247

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

## Hasil Uji Heteroskedastisitas



### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.341	1.376		-.248	.806
	Konten Pekerjaan	.284	.068	.398	4.207	.000
	Pengembangan Karir	.554	.083	.633	6.685	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

### Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.383	2	22.691	54.477	.000 <sup>b</sup>
	Residual	12.496	30	.417		
	Total	57.879	32			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Konten Pekerjaan

### Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.341	1.376		-.248	.806
	Konten Pekerjaan	.284	.068	.398	4.207	.000
	Pengembangan Karir	.554	.083	.633	6.685	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 <sup>a</sup>	.784	.770	.645

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Konten Pekerjaan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja



#### Lampiran 4. Dokumentasi



## Lampiran 5. Surat Izin dan Surat Balasan Penelitian

### 1. Surat Izin Penelitian



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 2423/02/C.4-II/VII/42/2021

Makassar, 18 Februari 2021 M

Lamp. : -

Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.  
**Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia**  
**(LPP TVRI) Sulawesi Selatan**  
di-  
**Tempat**

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini :

N a m a : **Muhammad Gilang Anggara**  
Stambuk : **105721138717**  
Jurusan : **MANAJEMEN**  
Judul Penelitian : **PENGARUH KONTEN PEKERJAAN DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA  
PADA LEMBAGA PENYARAN PUBLIK TELEVISI  
REPUBLIK INDONESIA (LPP TVRI) SULAWESI SELATAN.**

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

  
**Dr. H. Andi Jam'an., S.E., M.Si**  
NBM 651507

Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa Ybs.
4. Arsip

## 2. Surat Balasan Izin Penelitian



Lembaga Penyiaran Publik

**Televisi Republik Indonesia**

Nomor : 102/II.2.5/TVRI/2022

Lamp : -

Hal : **Balasan Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.  
Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar  
Makassar

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat saudara pada tanggal 18 Februari 2022 perihal perizinan tempat penelitian dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa atas nama Muhammad Gilang Anggara dengan judul penelitian "**Pengaruh Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan**".

Perlu kami sampaikan beberapa hal berikut:

1. Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut ditempat kami.
2. Izin meakukan penelitian diberikan semata-mata untuk keperluan akademik
3. Waktu pengambilan data difakukan selama 2 bulan setelah tanggal ditetapkan

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Makassar, 26 Februari 2022

Kepala Bagian Umum

**Irvani Sunusi, SE., MM**

NIP : 050023732

## 3. Surat Keterangan Selesai Penelitian



Lembaga Penyiaran Publik

**Televisi Republik Indonesia**

Nomor : 138/IV.3.6/TVRI/2022

Lamp : -

Hal : **Surat Keterangan Selesai Penelitian**

Kepada Yth.  
Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar  
Makassar

Dengan hormat,

Merujuk surat Permohonan Ijin Penelitian pada tanggal 18 Februari 2022 di Kantor Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan, bagi Mahasiswa atas nama :

Nama : Muhammad Gilang Anggara  
NIM : 105721138717  
Prodi : Manajemen  
Universitas : Universitas Muhammadiyah Makassar

Bahwa yang bersangkutan telah selesai melakukan penelitian di Kantor Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan selama kurang lebih 2 (dua) bulan, terhitung mulai Februari 2022 sampai dengan April 2022 untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi dengan judul **"Pengaruh Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Sulawesi Selatan"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 09 April 2022  
Kepala Bagian Umum



**Iryani Sunusi, SE., MM**  
NIP : 050023732

## Lampiran 6. Bukti Lulus Tes Plagiasi



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972,881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Muhammad Gilang Anggara

Nim : 105721138717

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	23 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	3 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 5 Februari 2024

Mengetahui,

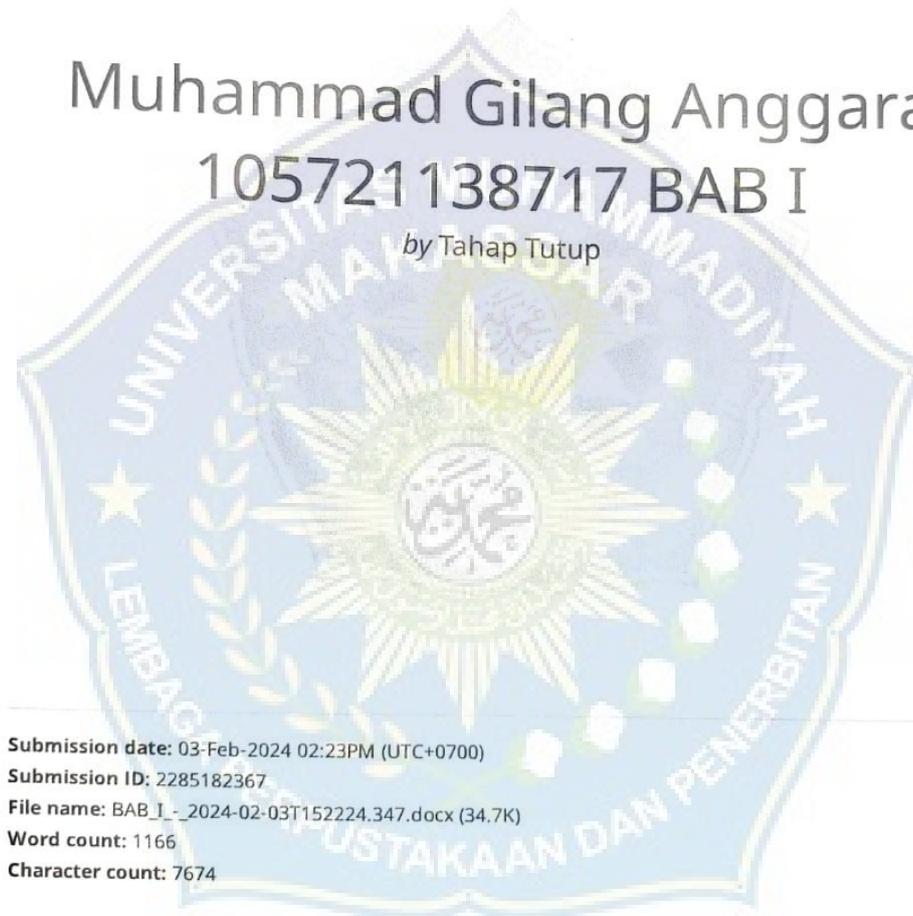
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

  
Nurrahmah S. Humaira, I.P.  
NBM. 964 591

Muhammad Gilang Anggara

105721138717 BAB I

*by Tahap Tutup*



**Submission date:** 03-Feb-2024 02:23PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2285182367

**File name:** BAB\_I\_-\_2024-02-03T152224.347.docx (34.7K)

**Word count:** 1166

**Character count:** 7674

Muhammad Gilang Anggara 105721138717 BAB I

ORIGINALITY REPORT

<b>10%</b>	<b>10%</b>	<b>7%</b>	<b>4%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="http://www.djkn.kemenkeu.go.id">www.djkn.kemenkeu.go.id</a> Internet Source	<b>7%</b>
<b>2</b>	<a href="http://johannessimatupang.wordpress.com">johannessimatupang.wordpress.com</a> Internet Source	<b>3%</b>



Exclude quotes  Exclude matches   
Exclude bibliography  On

Muhammad Gilang Anggara

105721138717 BAB II

*by Tahap Tutup*

**Submission date:** 03-Feb-2024 02:24PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2285182751

**File name:** BAB\_II\_-\_2024-02-03T152302.310.docx (45.58K)

**Word count:** 3222

**Character count:** 21932

## Muhammad Gilang Anggara 105721138717 BAB II

### ORIGINALITY REPORT

**23%**  
SIMILARITY INDEX

**25%**  
INTERNET SOURCES

**4%**  
PUBLICATIONS

**8%**  
STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	4%
2	<a href="http://penelitianilmiah.com">penelitianilmiah.com</a> Internet Source	4%
3	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	4%
4	<a href="http://www.ilmuips.my.id">www.ilmuips.my.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://epub.imandiri.id">epub.imandiri.id</a> Internet Source	2%
7	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	2%
8	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	2%
9	<a href="http://jurnal.untad.ac.id">jurnal.untad.ac.id</a> Internet Source	2%

Exclude quotes On  
Exclude bibliography On

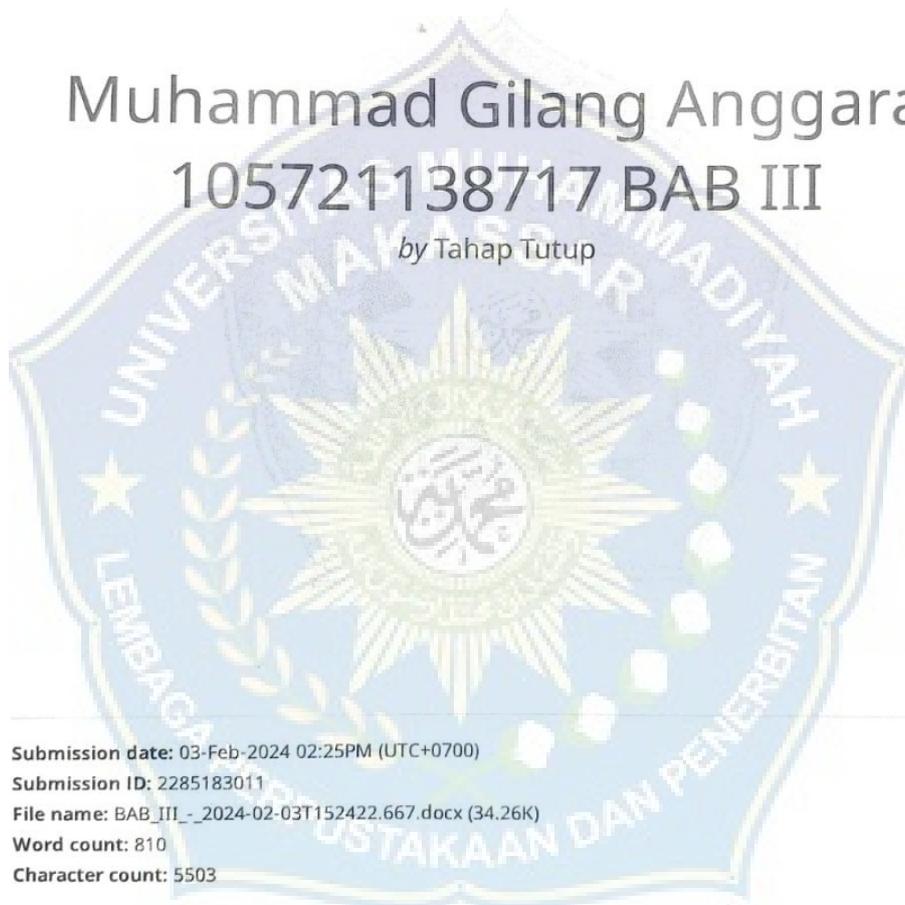
Exclude matches < 2%



Muhammad Gilang Anggara

105721138717 BAB III

*by Tahap Tutup*



**Submission date:** 03-Feb-2024 02:25PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2285183011

**File name:** BAB\_III\_-\_2024-02-03T152422.667.docx (34.26K)

**Word count:** 810

**Character count:** 5503

## Muhammad Gilang Anggara 105721138717 BAB III

### ORIGINALITY REPORT

**10%**

SIMILARITY INDEX

**8%**

INTERNET SOURCES

**4%**

PUBLICATIONS

**13%**

STUDENT PAPERS

#### PRIMARY SOURCES

1	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source		4%
2	Submitted to Binus University International Student Paper		2%
3	lib.ui.ac.id Internet Source		2%
4	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper		2%

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches < 2%

Muhammad Gilang Anggara  
105721138717 BAB IV  
*by Tahap Tutup*



**Submission date:** 03-Feb-2024 02:26PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2285183321

**File name:** BAB\_IV\_-\_2024-02-03T152453.091.docx (64.59K)

**Word count:** 2084

**Character count:** 13516

## Muhammad Gilang Anggara 105721138717 BAB IV

### ORIGINALITY REPORT

**10%**

SIMILARITY INDEX

**10%**

INTERNET SOURCES

**4%**

PUBLICATIONS

**4%**

STUDENT PAPERS

#### PRIMARY SOURCES

**1**

**123dok.com**

Internet Source

**3%**

**2**

**Submitted to Universitas Purnama Batam**

Student Paper

**3%**

**3**

**jurnal.stkipkieraha.ac.id**

Internet Source

**2%**

**4**

**digilibadmin.unismuh.ac.id**

Internet Source

**2%**

Exclude quotes  On

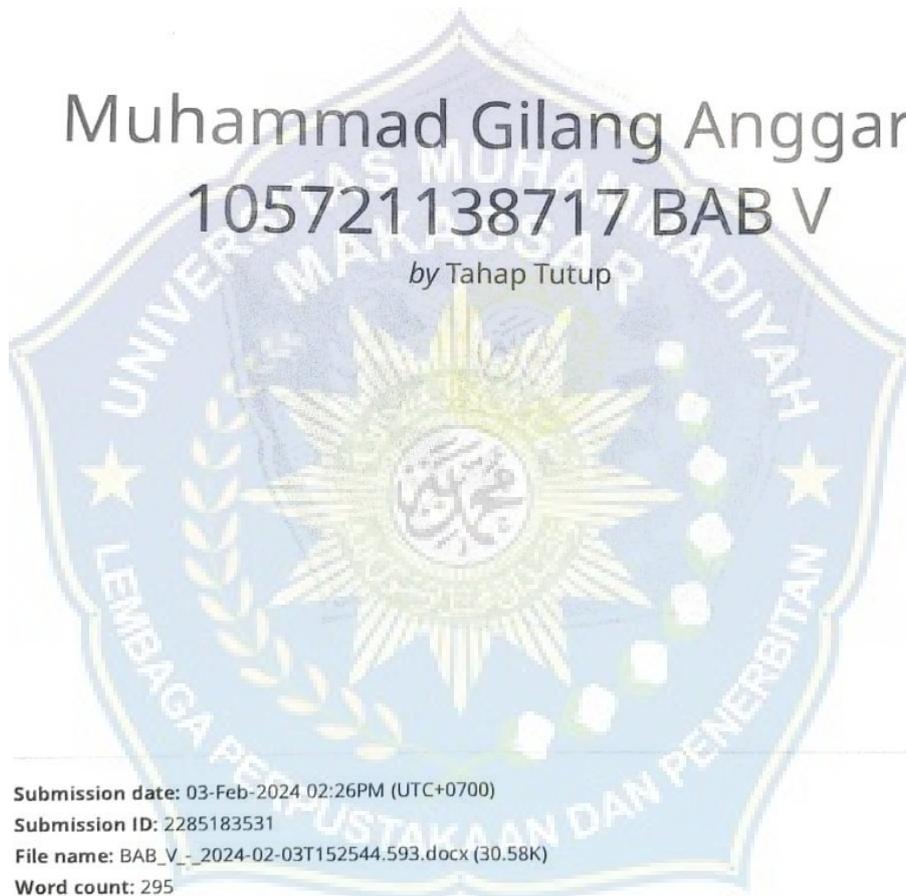
Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On



Muhammad Gilang Anggara  
105721138717 BAB V

*by Tahap Tutup*



**Submission date:** 03-Feb-2024 02:26PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2285183531

**File name:** BAB\_V\_-\_2024-02-03T152544.593.docx (30.58K)

**Word count:** 295

**Character count:** 1951

Muhammad Gilang Anggara 105721138717 BAB V

ORIGINALITY REPORT

<b>3%</b> SIMILARITY INDEX	<b>3%</b> INTERNET SOURCES	<b>0%</b> PUBLICATIONS	<b>0%</b> STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>ijler.umsida.ac.id</b> Internet Source	<b>3%</b>
----------	--	-----------



Exclude quotes  Off      Exclude matches  Off  
Exclude bibliography  Off



## BIOGRAFI PENULIS



Muhammad Gilang Anggara panggilan gilang lahir di Kotabaru pada tanggal 30 Januari 1999 dari pasangan suami istri Bapak Muhammad Arfan dan Ibu Marlianti. Peneliti adalah anak pertama dari 4 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Kacong Dg. Lalang lorong 3, kecamatan Rapocini Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 4 Kampung Baru lulus tahun 2011, SMP Negeri 1 Batulicin lulus tahun 2014, SMK Negeri 2 Simpang Empat lulus tahun 2017, dan mulai tahun 2017 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.